

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

**Centro de Filosofia e Ciências Humanas**

**Escola de Serviço Social**

**Ednalva Gomes Silva de Oliveira**

**RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

**BRASILEIRO:**

**percepções de trabalhadores afro-brasileiros no comércio de  
vestuário carioca**

Rio de Janeiro  
2016

Ednalva Gomes Silva de Oliveira

## RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

### BRASILEIRO:

percepções de trabalhadores afro-brasileiros no comércio  
de vestuário carioca

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharel em Serviço Social.

Orientadora Professora Dra. Patrícia Silveira de Farias

Rio de Janeiro  
2016

RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO:  
percepções de trabalhadores afro-brasileiros no comércio  
de vestuário carioca

Ednalva Gomes Silva de Oliveira

Monografia defendida e aprovada, em 4 de julho de 2016, pela banca  
examinadora:

Professora Dra. Patrícia Silveira de Farias  
Orientadora

Professora Dra. Andrea Moraes Alves  
Professora do curso de Serviço Social – ESS/ UFRJ

Professora Dra. Kátia Sento Sé Mello  
Professora do curso de Serviço Social – ESS/ UFRJ

**Dedico** este trabalho aos meus pais  
Josefa Gomes e Manoel Silva.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço inicialmente a Deus, pela minha existência, por tudo que me permitiu conquistar e chegar até aqui.

À minha família, meu esposo Walter pelo apoio, incentivo e carinho em todos os momentos e à minha filha Lunna.

Agradeço a professora Patrícia Farias, pela orientação, apoio e principalmente pela paciência durante todo processo de construção deste estudo.

Aos meus colegas de várias turmas nas quais tive o privilégio de participar, quero destacar Luiza Gomes e Leonardo Valadares, que me apoiaram em momentos delicados.

Agradeço a todo corpo docente da Escola de Serviço Social por contribuir para meu amadurecimento intelectual e aprendizado adquirido ao longo do curso.

Agradeço também as professoras Andrea Moraes e Kátia Mello por aceitarem nosso convite de fazer parte da banca examinadora deste estudo e por suas sugestões.

Agradeço de forma muito especial a todas as pessoas que contribuíram de maneira direta ou indireta para a realização deste trabalho. Particularmente aos vinte participantes, que dedicaram um pouco de seu tempo para compartilhar suas experiências, vivências e percepções no mundo do trabalho. Dessa forma, deram sua valiosa contribuição para que esse estudo fosse realizado.

## INVICTO\*

Da noite escura que me cobre,  
Como uma cova de lado a lado,  
Agradeço a todos os deuses  
A minha alma invencível.

Nas garras ardis das circunstâncias,  
Não titubeei e sequer chorei.  
Sob os golpes do infortúnio  
Minha cabeça sangra ainda erguida.

Além deste vale de ira e lágrimas,  
Assoma-se o horror das sombras,  
E apesar dos anos ameaçadores,  
Encontram-me sempre destemido.

Não importa quão estreita a passagem,  
Quantas punições ainda sofrerei,  
Sou o senhor do meu destino,  
E o condutor da minha alma.

William Ernest Henley  
Tradução: Thereza Christina Rocque da Motta

\*Poema lido constantemente por Nelson Mandela como forma de suportar as duras punições, a que foi submetido, quando se encontrava na prisão, por conta de seu ativismo *anti-apartheid* na África do Sul.

## RESUMO

OLIVEIRA, Ednalva Gomes Silva de. Relações étnico-raciais no mercado de trabalho brasileiro: percepções de trabalhadores afro-brasileiros no comércio de vestuário carioca. Rio de Janeiro, 2016. 106 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Centro de Filosofia e Ciências Humanas – Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

O presente estudo objetiva apreender as percepções de comerciários afro-brasileiros sobre suas relações de trabalho no setor de vestuário, em um *shopping center* carioca. A investigação parte do pressuposto constatado nas recentes estatísticas brasileiras, que revelaram que aproximadamente 53% da população pertence ao grupo de pretos e pardos, entretanto, os dados sobre a participação destes segmentos no mercado de trabalho não espelham esta realidade (cf. IBGE, 2013 e LAESER, 2013). Estes estudos apontam que apenas 47,1% deste contingente em idade produtiva se encontram formalmente empregados. Além disso, tais estudos revelaram que a remuneração recebida pelo grupo de pretos e pardos equivale a 57,6% do valor recebido por trabalhadores brancos ocupantes das mesmas funções. Outro agravante encontra-se no fato de que as funções ocupadas por estes trabalhadores se concentram em atividades de baixa remuneração.

Vários estudos qualitativos também já apontaram a existência de racismo na sociedade brasileira (cf. Guimarães, 1999), e para suas especificidades, como seu caráter velado e sua ambiguidade (Nogueira, 1985).

Neste sentido, o presente estudo busca compreender como homens e mulheres afro-brasileiros que trabalham num *shopping center* da Cidade do Rio de Janeiro avaliam a dinâmica étnico-racial existente e em que medida vivenciam e reconhecem situações que envolvem preconceito, discriminação racial e racismo, neste ambiente. De caráter qualitativo, o estudo é resultado de uma pesquisa exploratória com uso de técnica de coleta de dados com observação participante e entrevistas em profundidade, com 20 trabalhadores. Foi utilizado, ainda, um levantamento bibliográfico e estatístico sobre a inserção de afro-brasileiros no mercado de trabalho.

O resultado da pesquisa revelou, de acordo com as percepções dos comerciários afro-brasileiros, que o *shopping center* como ambiente de trabalho configura-se como adverso, excludente e que mantém práticas racistas como preconceito e discriminação contra homens e mulheres em relação às suas origens étnico-raciais.

Palavras-chave

Trabalho; racismo; afro-brasileiro.

## SUMÁRIO

1 . OS AFRO-BRASILEIROS E OS ASPECTOS DO RACISMO NO BRASIL HOJE	15
1.1. Conceituando racismo, discriminação racial, preconceito, raça e etnicidade.	16
1.2. Os afro-brasileiros no país: alguns dados sobre população, educação, mercado de trabalho e rendimentos	24
1.3. Principais medidas no combate às desigualdades raciais: políticas de ação afirmativa	32
2 . O CENÁRIO, A METODOLOGIA E OS PARTICIPANTES DO ESTUDO	39
2.1. A cidade “maravilhosa” e suas fronteiras	40
2.2. O fenômeno <i>shopping center</i>	43
2.3. O campo	45
2.4. Procedimentos metodológicos	47
2.5. Descrição das lojas e os primeiros contatos	52
2.6. Circunstâncias das entrevistas e os principais obstáculos	57
2.7. Perfil dos entrevistados	61
3 . DINÂMICA NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DOS AFRO-BRASILEIROS	68
3.1. Critérios e mecanismos de acesso, ingresso e permanência na função de vendedor de <i>shopping center</i>	69
3.2. Análise das entrevistas	71



3.2.1. Avaliação dos entrevistados sobre o <i>shopping center</i>	71
3.2.2. Acesso ao trabalho: a “beleza”	72
3.2.3. A permanência no emprego e a possibilidade de “fazer carreira”	75
3.2.4. A questão da “beleza”: como a descrevem os entrevistados	77
3.2.5. Expectativas dos entrevistados para o futuro e como planejam alcançar seus objetivos	82
3.2.6. Relações pessoais e profissionais	83
3.3. Estratégias para se contrapor às práticas racistas e a percepção das políticas de Ação Afirmativa	87
4 . CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
5 . REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
6 . ANEXOS	103
I - Relatório temático - primeira etapa da entrevista	103
II - Relatório temático - segunda etapa da entrevista	106

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1.1 – Anúncio de vaga para recepcionista de eventos da empresa Morgado Booker na Cidade de Salvador/BA, 2014.	19
Figura 1.2 – Rede de lojas Renner S.A é condenada por danos morais e injúria racial.	20
Tabela 1 – Rendimento médio por hora dos ocupados no trabalho principal, por grupo de cor.	26
Figura 1.3 – Percentual de trabalhadores informais segundo o grupo de cor e raça.	30
Figura 2.1 – Divisão em áreas de planejamento do Município do Rio de Janeiro.	41
Figura 2.2 – Quadro das lojas de vestuário que contrataram trabalhadores afro-brasileiros no período da pesquisa – janeiro a abril de 2014.	55
Tabela 2 – Faixa etária dos participantes do estudo.	61
Tabela 3 – Nível escolar e rotatividade no emprego dos participantes do estudo.	63
Figura 3.1 – A beleza negra - modelos que fazem sucesso nas passarelas do Brasil e do exterior.	81

## **LISTA DE SIGLAS**

ABRASCE: Associação Brasileira de Shopping Center.

CACD: Concurso de Admissão à Carreira de Diplomatas.

CDL/RJ: Câmara de Dirigentes Lojistas do Rio de Janeiro.

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IPP: Instituto Pereira Passos.

MEC: Ministério da Educação.

MNU: Movimento Negro Unificado.

ONU: Organização das Nações Unidas.

PED: Pesquisa de Emprego e Desemprego.

PIBIC-AC: Programa Institucional de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas.

PCRI: Programa de Combate ao Racismo Institucional.

PLANSEQ: Plano Nacional de Comercio e Serviço para Profissionais Afrodescendentes.

PME: Pesquisa Mensal de Emprego.

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

PROEXT: Programa de Extensão Universitária.

PROUNI: Programa Universidade para Todos.

SEPPIR: Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

SISU: Sistema de Seleção Unificada.

SPM: Secretaria de Políticas para as Mulheres.

UENF: Universidade Estadual Norte Fluminense.

UERJ: Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

UNESCO: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

UNB: Universidade de Brasília.

## INTRODUÇÃO

A questão racial ainda é uma temática pouco estudada no curso de Serviço Social. Todavia, percebe-se ao longo dos últimos anos, um número sensivelmente maior de estudos como Trabalho de Conclusão de Curso e artigos relacionados ao tema. Isso significa um avanço, mesmo que embrionário, para fortalecer o debate no ambiente acadêmico e produzir mecanismos de aproximar os discentes à temática.

Para argumentar sobre essas questões, inicialmente, é necessário compreender algumas particularidades de como essa temática vem se desenvolvendo na formação e na atuação profissional. Para MARTINS (2013), não se debate temas associados ao racismo sem buscar antes seus nexos com as múltiplas expressões da “questão social”<sup>1</sup> - base de intervenção do assistente social, relacionando-o ao código de ética profissional, particularmente o princípio 11 do Projeto ético-político, que conduz o exercício profissional sem ser discriminado nem discriminar.

Para que essa temática venha a ganhar força na formação profissional, ainda é necessário um conjunto de iniciativas a serem colocadas em práticas, tais como: maior adesão dos assistentes sociais à questão do racismo nas relações sociais, principalmente no campo do trabalho e na formação acadêmica. É preciso também fortalecer o Projeto Ético Político que rege a profissão, intensificar a luta contra a quaisquer forma de discriminação e, assim, descartar a visão de tabu quando se fala de racismo na sociedade brasileira.

A respeito disso, GUIMARÃES (2004) observou o quanto ainda é difícil abordar questões relacionadas ao tema. Apesar de este assunto vir ganhando intenso debate, por força de divulgação na mídia, nas redes sociais e maior adesão para seu enfrentamento no campo político, ainda é um assunto que inspira certo desconforto ao ser abordado, pelo ato de negação de sua existência.

Isso pode ser constatado através de alguns discursos contra a população afro-brasileira com evidências racistas, dos quais são retirados seu caráter criminal -

---

<sup>1</sup> Originada pela relação capital/trabalho que tem como resultante a exploração, segundo (Netto, 2007:157).

a ofensa é naturalizada como “brincadeira” ou sem intenção de ofender. Ações como essas ainda estão presente no cotidiano desses cidadãos, conforme observamos neste estudo, analisando os relatos dos participantes.

Esse estudo tem como objetivo refletir sobre a dinâmica racial a partir das informações coletadas de trabalhadores afro-brasileiros inseridos no setor de vestuário, em um *shopping center* da cidade do Rio de Janeiro. Com base nessas informações, foi possível detectar outras possíveis especificidades do grupo em sua atuação profissional e, assim, produzir conhecimento acerca das assimetrias entre os grupos sociais e suas principais consequências, estimulando o debate sobre a questão da discriminação racial no espaço laboral.

Para tanto, no conteúdo desse estudo, adotamos o termo afro-brasileiro, ao invés do termo “negro”, quando nos referirmos à soma da população de “pretos e pardos”. Apesar de, atualmente, o termo “negro” ser uma categoria sociopolítica de conotação positiva e constituir termo politicamente correto, atentamo-nos a fazer uso da expressão afro-brasileiro ou adotar a utilizada por órgãos competentes como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O presente estudo está dividido em três capítulos e dois anexos. No primeiro capítulo empenhamos em mostrar, por meio de um breve histórico, como a dinâmica de temas relacionados à raça/cor, etnicidade e racismo, vem sendo trabalhada na sociedade. Para tanto, apresentamos os principais conceitos com os quais lidamos neste estudo, analisamos os indicadores sociais correspondentes à desigualdade no campo do trabalho e da educação e, procuramos entender, na atual conjuntura, o desenvolvimento das políticas de ação afirmativa e suas particularidades.

No segundo capítulo, demonstramos a divisão territorial da cidade do Rio de Janeiro e suas fronteiras, para melhor situar o espaço “elitizado” onde foi realizado o estudo, assim como a questão da moradia no perfil dos entrevistados.

Apresentamos um breve histórico do campo da pesquisa – o *shopping center*, do surgimento aos dias atuais no país, segundo as informações publicadas pela Associação Brasileira de *Shopping Center* (ABASCE, 2016).

Apresentamos ainda, o procedimento metodológico empregado e a descrição das lojas de vestuário que foram selecionadas para compor a pesquisa. Indicamos um quadro das circunstâncias nas quais foram realizadas as entrevistas e os principais obstáculos, que, ao longo do estudo, foram surgindo. E, por fim, traçamos

o perfil dos trabalhadores afro-brasileiros que aceitaram contribuir com informações para a realização desta pesquisa.

No terceiro capítulo, analisamos os relatos dos entrevistados sobre suas percepções em relação ao acesso a esse posto de trabalho, os mecanismos por eles utilizados para se inserir nesse espaço, assim como os meios de permanecer nesse ambiente.

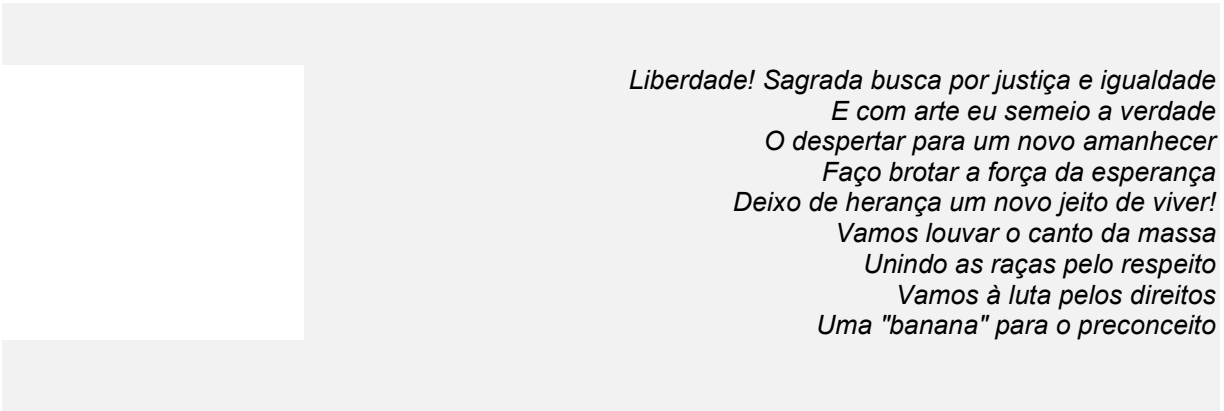
Apresentamos como a “beleza” é descrita na concepção dos entrevistados, e quem seria favorecido ou desfavorecido, com a utilização desse parâmetro de beleza, que se revela como um meio de acesso e permanência, principalmente na função de vendedor.

Demonstramos, ainda, a percepção dos entrevistados em relação às atitudes de discriminação racial no ambiente laboral, no cotidiano e, também, algumas das estratégias usadas como forma de se contrapor a essa questão.

E por fim, exibimos, segundo a percepção desses trabalhadores, seus posicionamentos em relação à política de ação afirmativa, principalmente as cotas raciais no campo da educação – ingresso em universidades públicas – e do trabalho – inserção no serviço público através de concurso.

Concluimos este estudo afirmando que o *shopping center* é um ambiente de trabalho adverso e que mantém práticas racistas, responsáveis por escamotear as dificuldades enfrentadas por trabalhadores afro-brasileiros, no acesso ao mercado formal de trabalho, relacionadas as suas origens étnicas.

## 1. OS AFRO-BRASILEIROS E OS ASPECTOS DO RACISMO NO BRASIL HOJE



*Liberdade! Sagrada busca por justiça e igualdade  
E com arte eu semeio a verdade  
O despertar para um novo amanhecer  
Faço brotar a força da esperança  
Deixo de herança um novo jeito de viver!  
Vamos louvar o canto da massa  
Unindo as raças pelo respeito  
Vamos à luta pelos direitos  
Uma "banana" para o preconceito*

"Axé, Nkenda! Um ritual de liberdade e que a voz da igualdade seja sempre a nossa voz!"  
Samba enredo 2015 do Grêmio Recreativo Escola de Samba Imperatriz Leopoldinense.  
(Marquinho Lessa, Zé Katimba, Adriano Ganso, Jorge do Finge e Audir Senna).

Neste capítulo, nos empenhamos em apresentar os conceitos principais que nortearão o trabalho e, através de um breve histórico, como a dinâmica de temas relacionados à raça/cor, etnicidade e racismo vêm sendo ao longo dos últimos anos desenvolvida no Serviço Social.

Analisamos os principais indicadores sociais correspondentes às desigualdades no campo do trabalho e da educação, a partir da elevação demográfica de pretos e pardos na população residente.

Por fim, apresentamos o conjunto das principais medidas políticas e sociais adotadas no combate à desigual inserção socioeconômica dos afro-brasileiros na atual conjuntura, assim como, o desenvolvimento de políticas de ação afirmativa, com ações, programas e projetos no sentido de combater o racismo na sociedade.

### **1.1. CONCEITUANDO RACISMO, DISCRIMINAÇÃO RACIAL, PRECONCEITO, RAÇA E ETNICIDADE.**

Alguns discursos são construídos na sociedade sobre a origem de grupos, utilizando como base traços fisionômicos e qualidades morais e intelectuais, que seriam transmitidas através do sangue. Estes discursos vão dar sustentação à noção de raça na sociedade brasileira, ou seja, à concepção do “conceito nativo” de raça. Não se trata, assim, de um conceito analítico, como lembra Guimarães (2008); dessa forma, para o autor

“Um conceito ou categoria analítica é o que permite a análise de um determinado conjunto de fenômenos, e faz sentido apenas no corpo de uma teoria. Quando falamos de conceito nativo, ao contrário, é porque estamos trabalhando com uma categoria que tem sentido no mundo prático, efetivo. Ou seja, possui um sentido histórico, um sentido específico para um determinado grupo humano” (p. 63).

É sabido que as primeiras classificações dos povos foram realizadas por viajantes no século XV e é interessante ressaltar que, nesse processo de identificação, já se fazia uso da ideia de “raça”. Se esses viajantes tivessem efetuado seus trabalhos de classificação enfatizando apenas as características físicas dos povos, ao invés de valorizar a relação da cor da pele com qualidades morais e intelectuais dos brancos, essa classificação não teria sido tão nociva aos povos de cor, pois não teria introduzido o fator hierarquização.

Conforme explica GUIMARÃES (2008);

“O fato é que a moderna classificação dos seres humanos em raças tomou a antiga nomenclatura das cores, a classificação de povos e de pessoas por cor, e a ela assimilou sua hierarquia própria e racista” (GUIMARÃES, 2008. p. 69).

Essa classificação continuamente realizada por pessoas brancas sempre colocava os povos de origem branca em patamar superior em relação aos outros povos para exercer uma supremacia simbólica, demarcando as diferenças através da cor – nesse critério, a cor preta sempre era considerada inferior ou a mais inferior.



No Brasil, o esforço para entender a dinâmica da questão racial na sociedade se fundamenta através de ideias como determinismo racial, degeneração resultante da miscigenação e a noção de raças inferiores e superiores (Farias, 2012). Nesse contexto, num breve percurso sobre a questão racial no Brasil, inicialmente toma-se como ponto de partida os estudos impulsionados a partir da ideia positiva de miscigenação, com base nos trabalhos de Gilberto Freyre nos anos 30. Ao revelar uma tendência para entender a questão racial nas relações sociais, esse estudo fluiu por dois eixos distintos.

O primeiro eixo reproduziu a ideia de que a mestiçagem “dissolveria” a cor preta – tese do branqueamento. Enquanto isto, no segundo eixo, revelou a mestiçagem como algo aprazível, pois ela demarcaria a característica principal do povo brasileiro. E através disso, desenvolveu-se uma concepção na qual o mestiço passou a ser o símbolo essencialmente nacional.

E quem seria esse novo personagem que representaria uma nação? Como se identificaria no quesito raça? Qual seria sua percepção em relação a seus antepassados? Questões como essas, segundo Sansone (2004) contribuíram, de certa forma, para a não formação de uma identidade negra resistente na sociedade brasileira, assim como a ausência de sentimento que valorizasse as raízes culturais de forma mais extensa.

Assim, o não fortalecimento de uma identidade negra provocou, nos afro-brasileiros, um sentimento confuso em relação a sua etnia e suas origens étnicas. Também é interessante ressaltar que não era do interesse dos grupos dominantes que essa visão se tornasse fecunda, pois a mesma poderia estimular a permanência de sérios conflitos raciais entre brancos e não brancos, como nos Estados Unidos, por exemplo.

Ao enaltecer a mestiçagem com intuito de se constituir uma identidade nacional, a nação brasileira se configurou a partir de dois aspectos importantes. O primeiro aspecto foi o de espreiar um entendimento de que a mesma foi fundamentada na igualdade racial; e o segundo aspecto era de ocultar a intenção de branquear paulatinamente a nação. Isso porque os mestiços eram maioria e formavam o polo mais claro da população; assim, com o passar dos anos, essa população deveria estar totalmente branca.

Para tanto, seria interessante difundir a ideia de uma sociedade sem conflitos entre raças e transformar o mestiço numa figura de representação. Dessa forma,

como seria possível fortalecer um ambiente que fosse propício aos afro-brasileiros a se identificarem com suas origens? Ou mesmo estimular, entre eles, o orgulho de suas características étnicas?

Com relação à tese do branqueamento, esta mantinha seu principal mecanismo camuflado, o de estimular a miscigenação com a intenção de “purificar” a “raça” dos descendentes de africanos, de forma que prevalecesse a supremacia dos brancos através da hierarquia da “raça” branca sobre a preta.

Segundo Hasenbalg (2005), o ideário da “raça” branca se manifestou através de uma cultura racista, estimulando uma exibição narcisista de brancura, a qual condenava o segmento mais escuro da população ao seu desaparecimento gradual. Essa cultura racista mantém seus resquícios presentes nas mais diversas configurações sociais, projetando-se através de uma ideologia historicamente construída. E, ademais, contribui para realçar a desigualdade racial, resultando num abismo socioeconômico que separa a população afro-brasileira da população branca em termos de condições de vida.

Guimarães (2004) retrata o **racismo** como uma doutrina que prega a existência de raças humanas, com gradiente hierárquico de qualidades morais, psicológicas, físicas e intelectuais. Refere-se também a um corpo de atitudes, preferências e gostos instruídos pela ideia de raça e de superioridade racial, incluindo ainda o sistema de desigualdades de oportunidades, inscritas na estrutura social, observada de forma estatística na estrutura das desigualdades raciais.

Esses fatores implicam que a dinâmica da questão racial no Brasil não é tarefa fácil de compreender; ao longo do tempo, foram realizados vários estudos com o objetivo de desvendá-la. Alguns desses estudos mantiveram seu foco, mesmo que de forma implícita, na direção onde o preconceito se ostentava.

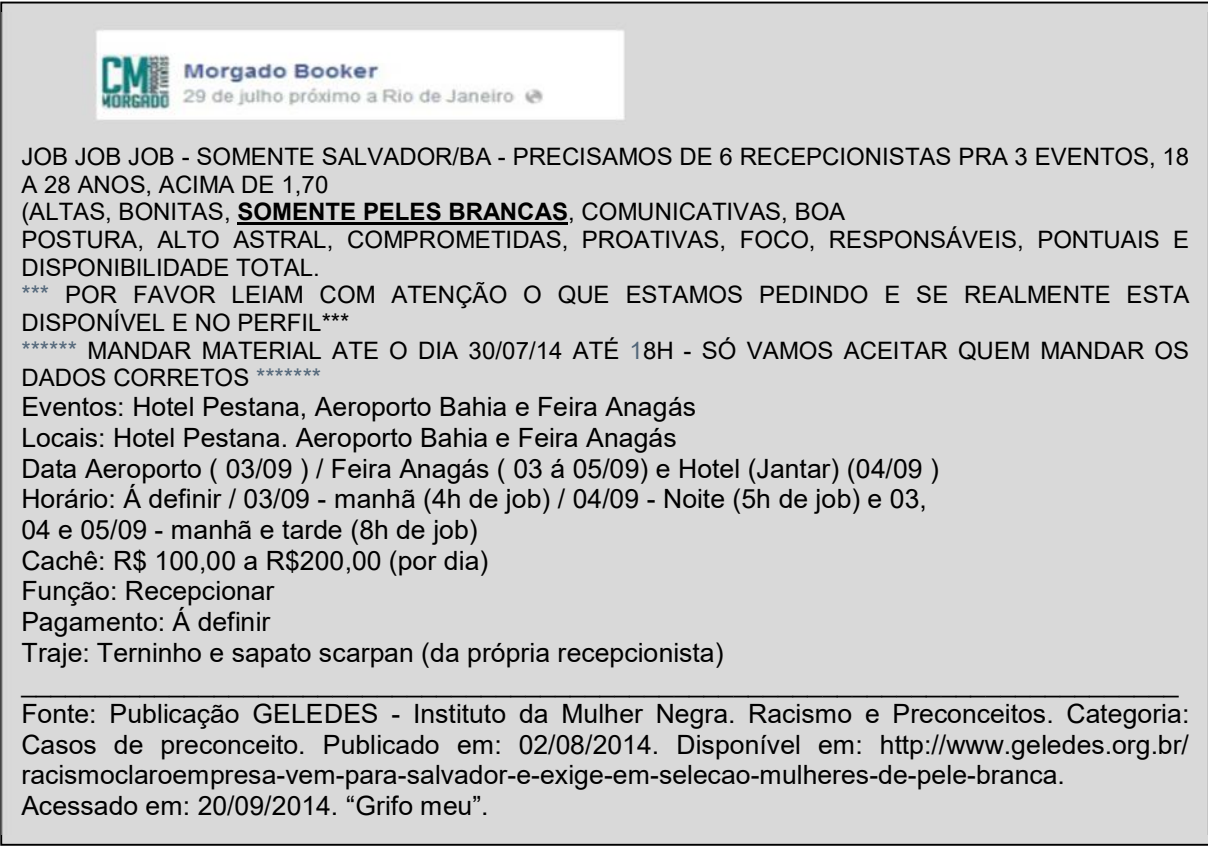
Estes trabalhos, então, entendiam preconceito seguido como uma atitude genérica de discriminação ou rejeição de pessoas e grupos, tendo por base a raça. A definição de preconceito será abordada mais adiante de acordo com a concepção de Nogueira.

Já a **discriminação racial** significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, descendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, aos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública. Essa

definição está fundamentada segundo o Parágrafo Único do Artigo 1º do Estatuto da Igualdade Racial<sup>2</sup>.

Esta não é uma questão nova; porém o que chama a atenção é a sua permanência, apresentando-se com as mesmas estruturas há mais de um século, a de excluir, de embarreirar oportunidades às pessoas não brancas.

Essas questões estão presentes seja no espaço de lazer, no ambiente de trabalho ou mesmo em espaços públicos. Dois exemplos recentes demonstram explicitamente estas questões e estão associadas ao campo do trabalho e à questão de gênero. O primeiro exemplo é o anúncio apresentado abaixo, de uma vaga para recepcionista de eventos, da empresa Morgado Booker (Figura 1.1); e o segundo exemplo diz respeito ao Processo AIRR - 2688-86.2012.5.02.0048, aplicado à rede de lojas Renner (Figura 1.2).



**CM MORGADO Morgado Booker**  
29 de julho próximo a Rio de Janeiro

JOB JOB JOB - SOMENTE SALVADOR/BA - PRECISAMOS DE 6 RECEPCIONISTAS PRA 3 EVENTOS, 18 A 28 ANOS, ACIMA DE 1,70  
(ALTAS, BONITAS, **SOMENTE PELES BRANCAS**, COMUNICATIVAS, BOA POSTURA, ALTO ASTRAL, COMPROMETIDAS, PROATIVAS, FOCO, RESPONSÁVEIS, PONTUAIS E DISPONIBILIDADE TOTAL.  
\*\*\* POR FAVOR LEIAM COM ATENÇÃO O QUE ESTAMOS PEDINDO E SE REALMENTE ESTA DISPONÍVEL E NO PERFIL \*\*\*  
\*\*\*\*\* MANDAR MATERIAL ATE O DIA 30/07/14 ATÉ 18H - SÓ VAMOS ACEITAR QUEM MANDAR OS DADOS CORRETOS \*\*\*\*\*  
Eventos: Hotel Pestana, Aeroporto Bahia e Feira Anagás  
Locais: Hotel Pestana. Aeroporto Bahia e Feira Anagás  
Data Aeroporto ( 03/09 ) / Feira Anagás ( 03 á 05/09) e Hotel (Jantar) (04/09 )  
Horário: Á definir / 03/09 - manhã (4h de job) / 04/09 - Noite (5h de job) e 03, 04 e 05/09 - manhã e tarde (8h de job)  
Cachê: R\$ 100,00 a R\$200,00 (por dia)  
Função: Recepcionar  
Pagamento: Á definir  
Traje: Terninho e sapato scarpan (da própria recepcionista)

Fonte: Publicação GELEDES - Instituto da Mulher Negra. Racismo e Preconceitos. Categoria: Casos de preconceito. Publicado em: 02/08/2014. Disponível em: <http://www.geledes.org.br/racismoclaroempresa-vem-para-salvador-e-exige-em-selecao-mulheres-de-pele-branca>. Acessado em: 20/09/2014. "Grifo meu".

Figura 1.1 – Anúncio de vaga para recepcionista de eventos da empresa Morgado Booker na Cidade de Salvador/BA, 2014.

<sup>2</sup> Instituído pela Lei Federal 12.288 de 2 de julho de 2010.

A rede de Lojas Renner S.A foi condenada a pagar R\$ 40 mil de indenização por danos morais a uma assistente de vendas que foi alvo de injúria racial por parte de uma colega de trabalho e pela gerente ao longo do contrato de trabalho. Para a Sétima Turma, que não deu provimento a agravo da empresa, **ficou constatada a conduta desrespeitosa, humilhante e discriminatória em razão da raça da trabalhadora.**

Na reclamação trabalhista, a vendedora descreveu que passou por longo processo seletivo e foi selecionada para trabalhar em loja da rede no Shopping Santana Park, em São Paulo. Disse que a costureira da loja constantemente **se referia a ela como "filhote de macaco" e "lixo"**, e a gerente **dizia que ela deveria continuar trabalhando com "vassouras e baldes"**. O tratamento, afirmou, era injustificado, pois sempre procurava trabalhar bem vestida, maquiada e de salto alto, disposta a conquistar os clientes.

Testemunhas confirmaram que as ofensas eram reiteradas e que a vendedora chegou a conversar com a psicóloga da empresa e com a supervisora do setor sobre o caso. Estas teriam orientado a costureira a pedir desculpas, mas que nada mudou em relação aos xingamentos.

Condenada pelo juízo de origem e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) a pagar R\$ 40 mil de indenização, **a Renner** tentou trazer o caso ao TST por meio agravo de instrumento. **Argumentou que não havia prova cabal que configurasse a existência do dano sofrido, e que a trabalhadora nunca sofreu qualquer humilhação, abalo ou dano à honra nas dependências da loja.** Mas o relator do processo, ministro Vieira de Mello Filho, observou que o TRT fez uma análise "acurada e detalhada" dos fatos e provas, sobretudo a testemunhal, para chegar à conclusão de que ficou comprovada a conduta desrespeitosa da empresa, não cabendo discussão quanto à ocorrência do dano moral.

Fonte: Secretaria de Comunicação Social. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/renner-e-condenada-por-inurias-raciais-de-empregadas-contravendedora](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/renner-e-condenada-por-inurias-raciais-de-empregadas-contravendedora). Acessado em: 02/06/2015. "Grifo meu".

Figura 1.2 – Rede de lojas Renner S.A é condenada por danos morais e injúria racial.

Observamos nos dois casos uma visível forma de discriminação em relação às mulheres não brancas, o que é particularmente significativo se levarmos em conta, no primeiro caso, que ocorreu na Cidade de Salvador/BA, a qual faz parte do Estado com maior número de pretos (17,1%), e em que, segundo censo demográfico de 2010, a maioria da população (80%) é afro-brasileira.

Em relação ao segundo caso, devem ser enfatizadas as palavras do Ministro Vieira de Mello, ao citar artigos da Constituição e do Código Civil: *“o empregado, ao firmar o contrato de trabalho com o seu empregador, não se despoja dos direitos inerentes à sua condição de ser humano, que devem ser respeitados pelo tomador dos serviços, em face dos postulados da dignidade da pessoa humana e da boa-fé objetiva”*. Isso porque a empresa tentou alegar que sua funcionária não havia sofrido dano nenhum, o que significa a naturalização de termo pejorativo em relação à população afro-brasileira.

Tanto o anúncio da Morgado quanto o processo sofrido pela loja Renner são sinais de que a discriminação ainda persiste na nossa sociedade, em relação não só ao acesso ao mercado de trabalho, mas também à permanência dentro desses espaços. A repercussão do anúncio nas redes sociais levou a empresa Morgado

Booker a se desculpar com a população de Salvador e a retirar o anúncio de sua página na rede social.

Diante de situações corriqueiras como essas, não se discute questões ligadas a preconceito, discriminação e racismo, temas para os quais procuramos direcionar nosso trabalho de pesquisa, sem antes fazer uma leitura, mesmo que brevemente, das pesquisas promovidas pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – (UNESCO) nos anos 50, no Brasil. Isso porque esses trabalhos representaram uma contribuição para a evolução no que concerne aos estudos sobre relações raciais e seus desdobramentos no País.

Elaborados no contexto do final da Segunda Guerra Mundial, essas pesquisas tinham como principal objetivo a necessidade de repensar as sequelas da discriminação racial nos países, por meio de uma preocupação humanitária por parte dos governantes, tendo em vista o genocídio cometido durante a Segunda Guerra Mundial em nome de um ideário de “pureza racial”.

Assim, a UNESCO promoveu suas pesquisas em várias sociedades que apresentaram diversidade étnica, na expectativa de encontrar respostas para remover as mazelas raciais, fortemente presente nas sociedades. O Brasil, supostamente uma sociedade harmoniosa e sem conflitos raciais, foi escolhido para “oferecer ao mundo suas lições de civilizações em matéria de cooperação entre raças” (Maio, 2000).

Os estudos brasileiros, pelo contrário, apontaram a existência de desigualdades e preconceito racial, elementos que compunham a desigualdade social brasileira, desenvolvendo, assim, uma nova abordagem na forma de tratar a questão racial. Num destes estudos patrocinados pela UNESCO, que buscavam entender a dinâmica da questão racial no Brasil, Nogueira (1985) analisa o preconceito de forma substantiva, na tentativa de compreender as características do preconceito brasileiro e norte-americano, realizando uma comparação entre eles.

Assim, para ele, **preconceito racial** é “uma disposição, ou atitude desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece”. (NOGUEIRA, 1985:192).

Para tanto, NOGUEIRA (1985) traça uma diferença entre preconceito de marca (existente na sociedade brasileira) e de origem (característico da sociedade

norte-americana) e percebe que não se pode negar a existência de preconceito racial nos dois países, embora se apresentem de forma diversa.

Segundo o autor, o preconceito de marca manifesta-se baseado em traços físicos, na fisionomia, nos gestos, no sotaque, enquanto o preconceito de origem acontece a partir da constatação de que o indivíduo é descendente de algum grupo étnico.

A partir dessa diferença traçada por NOGUEIRA (1985), podemos afirmar que o preconceito que atua na sociedade brasileira é o de marca, e está diretamente associado à cor e à aparência individual. Dessa forma, em termos de ideologia, a possibilidade da ascensão social dos indivíduos está atrelada àqueles da cor que mais se aproxima do referencial branco.

No final da década de 1970 e início dos anos 1980, os trabalhos de pesquisa que vão surgir, em relação à questão racial, retomarão a proposta dos anos 1950. Nesses trabalhos utilizava-se pesquisa quantitativa e seu foco era direcionado para a persistência do racismo na sociedade brasileira. Isso porque já se passara muito tempo desde o fim da escravidão e a discriminação não poderia ser mais explicada apenas como “herança” desse período.

Para tanto, HASENBALG (2005) reconhece a existência de um legado escravista pós-Abolição, com grande concentração demográfica dos ex-escravos em áreas distanciadas da urbanização e um número significativo de analfabetos entre eles. Reconhece ainda que tanto o racismo quanto a discriminação sofreram alterações após a abolição e ganharam novas funções e significados no contexto da estrutura social capitalista.

Assim, esses termos não são apenas antiquados, ou seja, resquícios da antiga situação de escravidão; eles têm sua função aliada aos privilégios, ganhos materiais e simbólicos dos brancos a partir da desqualificação ou inferiorização dos indivíduos não brancos.

É interessante essa compreensão porque através dela aumenta a possibilidade de se apreender como se fundamentam as desigualdades raciais no Brasil, partindo da ideia de “raça”. Assim, o preconceito e a discriminação vinculados à aparência dos indivíduos se encaixam de forma funcional na estrutura da desigualdade de classes, do capitalismo maduro.

Ademais, o discurso da “democracia racial” se espalhou de cima pra baixo na sociedade brasileira, acreditando-se não haver conflitos raciais. Isto afastou a questão racial brasileira do campo da discussão política.

Esse discurso só veio a ser abalado seriamente na década de 1980, a partir da organização política do Movimento Negro Unificado (MNU) e suas constantes denúncias de que havia racismo na sociedade brasileira, sim, e que esse contribuía para a não mobilidade social dessa população. A partir da constante influência desse movimento, a “raça” passou a adquirir nova conotação, reintroduzida como modo de reivindicar os traços ancestrais dos povos afro-brasileiros como suporte de sua identificação. Nesse sentido, um indivíduo negro, para ser cidadão, teria antes de tudo “reinventar sua raça”, ou seja, ressignificar o conceito pejorativo nativo.

Popularmente, “raça”, apesar de seu caráter conceitualmente vago e sua má utilização, ao longo da história, é uma categoria nativa, no entanto, muito poderosa, segundo SANSONE, (2003). Para o autor, essa categoria se entrelaça com etnia e vai exprimir a etnicidade e assim colocar ênfase no fenótipo<sup>3</sup>, ou seja, realçar as características que sejam mais visíveis dos indivíduos.

Portanto, “**raça**” é uma construção social que não se pode definir geneticamente, baseada em traços fisionômicos, fenótipo ou genótipo<sup>4</sup>. Ou seja, nesse sentido, o conceito de raça não possui respaldo científico, pois a humanidade não é dividida em raças ou sub-raças. A designação raça é um conceito nativo, uma criação que envolve aspectos sociais e políticos e camufla seu principal sentido presente na relação de poder e dominação, onde encontra solo fértil para perpetuar a desigualdade, como já foi citado.

Nos anos 1980, os estudos sobre a questão racial direcionam seus olhares para o fator cultura. E, para se perceber as diferenças existentes no mundo e entender as variedades de grupos distintos, adotou-se a etnicidade como uma nova forma de ver e entender o diferente. Para Sansone (2004), **eticidade** significa a expressão pública do sentimento de inserção num grupo social, que difere de outros por ter seu foco central na crença numa ascendência e mesma cultura comum.

Nos anos 1990 e 2000, temas relacionados com identidade sexual, de classe, de gênero, entre outros, deram a direção para a elaboração de novos trabalhos no

---

<sup>3</sup> Conjunto de caracteres visíveis de um indivíduo ou de um organismo em relação à sua constituição e as condições do meio ambiente.

<sup>4</sup> Grupo de indivíduos com constituição genética comum.

campo das relações étnico-raciais. Incorpora-se também a dimensão política à estrutura da questão racial brasileira, apontando para o esforço do Estado e de outras entidades não governamentais na condução de iniciativas e programas destinados à população afro-brasileira, assunto que será retomado mais adiante.

É interessante destacar que o mercado de trabalho brasileiro é um dos aspectos da vida social em que o preconceito e a discriminação racial mais se evidenciam. E, ainda, é marcado por significativas desigualdades de gênero e raça; nele, a discriminação ganha formas diversificadas entrelaçando-se a exclusão social para dar origem a pobreza. Estudos apontam para essa realidade excludente, onde

“[...] os negros estão expostos ao processo discriminatório no mercado de trabalho, no qual operam critérios que não passam pela competência e habilidade, e sim, relacionados à sua cor, impedindo o acesso às ocupações mais valorizadas, mesmo quando igualmente habilitados para isso” BAIRROS (apud Lima Silva, 2001. p. 90).

Vamos então, elencar alguns dados sobre este assunto, foco do presente estudo.

## **1.2. OS AFRO-BRASILEIROS NO PAÍS: ALGUNS DADOS SOBRE POPULAÇÃO, EDUCAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO E RENDIMENTOS**

A população de pretos e pardos em relação ao total da população brasileira atualmente soma um total relativo de 53%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – (PNAD, 2013).

SILVA (2007) sinaliza o quadro socioeconômico da população de pretos e pardos como uma realidade que necessita de um olhar mais atento por parte das autoridades. Para ela, é na esfera criminal que a população negra é mais atingida. E ainda, a repressão policial demonstrando um caráter racista, quando de sua ação, contra os afro-brasileiros reproduz estereótipos como “todo crioulo é marginal até que se prove o contrário”. Essa rotulação, que associa a criminalidade aos negros



promove um elevado número de jovens vitimados por homicídios; só na Cidade do Rio de Janeiro, em 2010, jovens pretos e pardos formaram 74,4%<sup>5</sup> das vítimas.

Na categoria educação, o percentual de estudantes pretos e pardos com idade entre 18 a 24 anos é de 37,4%, enquanto entre os brancos esse percentual é de 62,6% - uma significativa diferença de 25,2%. O grupo de jovens pretos e pardos de 20 a 24 anos, com mais de 11 anos de estudos, apresenta 29,1%; entre os brancos esse percentual é de 70,9%.

É possível pensar então que a evasão escolar de jovens pretos e pardos pode ser associada ao racismo, além de vários fatores comuns aos jovens de camadas populares, como a necessidade de trabalhar para ajudar no sustento da família, a violência presente em territórios onde estão situadas as escolas, assim como a falta de estímulos a esses jovens, em relação aos métodos de ensino atuais.

Como afirma SILVA (2007) as condições de vida da população de pretos e pardos relacionadas às questões de saúde, habitação e segurança, são nitidamente inferiores às dos brancos. Para a autora, na questão habitacional, por exemplo, essa população é considerada mais vulnerável socialmente, compondo a maioria de moradores de periferias, morros ou encostas (ver item 2.1).

Segundo dados do IBGE (2013), mesmo com um total de anos de estudo elevado e qualificado, o grupo de trabalhadores pretos e pardos apresenta um rendimento ainda inferior em relação aos trabalhadores brancos, como mostraremos adiante. Sansone (2003), por exemplo, avalia o grau de instrução em duas gerações de afro-brasileiros em relação ao âmbito do trabalho e observa que

“Os jovens se veem como “formados” ou adequadamente instruídos, percepção esta que é reforçada pelo orgulho parental pelos diplomas de seus filhos. Entretanto, esse nível de instrução, que é de fato impressionante, se comparado ao dos pais, não resultou em melhores postos no mercado de trabalho” (p.52).

Dados do DIEESE (2013) corroboram para estas afirmações. A proporção da desigualdade dos rendimentos entre trabalhadores não brancos e brancos, no mercado de trabalho, nas áreas metropolitanas fica evidente quando se analisam rendimentos médios reais por hora trabalhada.

---

<sup>5</sup> Dados apresentados pelo Mapa da Violência 2011: Os jovens do Brasil, do Instituto Sangari.

Assim, na (tabela 1) vemos a disparidade de rendimento entre esses trabalhadores, nas seis principais regiões metropolitanas, nos setores da Indústria, da Construção Civil, do Comércio e de Setor de Serviços.

Analisando a coluna Negros/Não negros, observa-se que em todos setores os trabalhadores negros tem um rendimento inferior aos trabalhadores não negros. Essa disparidade fica mais evidente no setor da indústria, na região metropolitana de São Paulo (61,3%) e no setor de serviços, na região metropolitana de Salvador (57,3%).

<b>Rendimento Médio Real por hora dos ocupados no Trabalho principal, por cor, segundo setor de atividade econômica. Regiões Metropolitanas – Biênio 2011 – 2012.</b>						
<b>Em reais de junho de 2013.</b>						
Em reais de junho de 2013						
Regiões	Indústria			Construção		
	Negros	Não-Negros	Negros/Não-Negros	Negros	Não-Negros	Negros/Não-Negros
Belo Horizonte	7,40	9,70	76,3	7,68	10,28	74,7
Distrito Federal	8,01	10,24	78,2	8,77	12,49	70,2
Fortaleza	4,68	5,66	82,7	5,20	6,91	75,3
Porto Alegre	6,61	9,29	71,2	7,10	8,81	80,6
Recife	5,70	8,49	67,1	5,10	7,26	70,2
Salvador	7,10	10,50	67,6	5,61	(4)	(4)
São Paulo	7,49	12,22	61,3	7,40	9,82	75,4
Regiões	Comércio			Serviços		
	Negros	Não-Negros	Negros/Não-Negros	Negros	Não-Negros	Negros/Não-Negros
Belo Horizonte	6,44	8,12	79,3	8,23	12,25	67,2
Distrito Federal	6,66	9,01	73,9	13,18	20,60	64,0
Fortaleza	4,57	5,76	79,3	6,17	8,61	71,7
Porto Alegre	5,50	7,27	75,7	6,80	10,53	64,6
Recife	4,10	5,61	73,1	5,65	8,93	63,3
Salvador	4,73	7,19	65,8	6,11	10,67	57,3
São Paulo	5,79	8,59	67,4	7,27	12,12	60,0

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Obs: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não negra = brancos e amarelos.

Tabela 1 – Rendimento médio por hora dos ocupados no trabalho principal, por grupo de cor.

FARIAS (2014), em sua pesquisa entre trabalhadores das plataformas marítimas na bacia de Campos; percebe que a cor da pele ainda é um fator

hierarquizante e pode determinar a posição - melhor ou pior - nas escalas desenvolvidas nos postos de trabalhos.

Lima Silva (2001) apresentou, no seu trabalho de doutoramento, a problemática da inserção dos negros no mundo do trabalho, para demonstrar como era encarada a “qualificação” do trabalho da população branca em comparação ao trabalho da população de pretos e pardos pela sociedade em geral. Apresentou ainda alguns estereótipos no âmbito do mercado de trabalho, que serviam como entraves à mudança socioeconômica da população de pretos e pardos via mercado de trabalho, tais como: “imoral”, “perigoso”, “com pouca tenacidade no trabalho” e “desleixado”.

Segundo a autora, no imaginário das pessoas existia um lugar de trabalho destinado aos pretos e outro destinado aos brancos; para Lima Silva, 2001, essa visão expressa uma visível discriminação racial, que contribui para a exclusão do grupo de trabalhadores pretos e pardos do mercado formal de trabalho. Também a reprodução de atribuições negativas destinadas a população de pretos e pardos - por exemplo, em frases como “todo preto é preguiçoso” ou “isso é serviço de preto” acionam ideias discriminatórias que também dificultam o acesso a posto de trabalho formal.

Nesse contexto, Gilberto Palmares<sup>6</sup> afirma que

“(...) Mesmo antes da constituição de um mercado de trabalho formal, milhões de africanos e seus descendentes já haviam sido incorporados ao mundo do trabalho no Brasil através do mercado de escravos. Ao longo dos anos, a escravidão atuou como fator permanente de desqualificação do trabalho livre exercido. Por isso, tornou-se uma regra social que todo trabalho manual, desqualificado, era de negro”.

A exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho, na maioria o grupo de pretos e pardos, está relacionada ao desenvolvimento do cenário econômico brasileiro, fundamentado numa ideologia conservadora onde é permitido atribuir ao indivíduo a culpa por seu mau desempenho socioeconômico. Dessa forma, o trabalhador é responsabilizado pela sua situação de desempregado, por

---

<sup>6</sup> Deputado Estadual (PT), discurso apresentado na Audiência Pública criada e presidida por ele, para discutir a situação do negro no mercado de trabalho à Comissão Especial dos 120 anos da Abolição da Escravatura, realizada no Palácio Tiradentes, na cidade do Rio de Janeiro. Disponível em: [http://www.alerj.rj.gov.br/common/noticia\\_corpo.asp?num=22725](http://www.alerj.rj.gov.br/common/noticia_corpo.asp?num=22725) www.alerj.rj.gov.br /common/noticia\_corpo.asp?num=22725>. Acessado em 20/06/2014.

sua desqualificação profissional e ainda por sua não inserção ao mercado de trabalho formal.

No entanto, SILVA (2007) remete essa situação às condições competitivas e injustas que esses trabalhadores enfrentam ao se inserir no mercado formal de trabalho. Para ela

“A igualdade para competir na lógica da economia nunca foi realidade entre pretos e brancos no mercado de trabalho, e a diferença singular é o preconceito racial, a doutrina ideológica de inferioridade da raça negra” (SILVA, 2007. p. 31).

Nesse contexto, segundo a PME/IBGE (2012), as médias anuais dos rendimentos dos trabalhadores de cor preta (R\$ 1.073,22) ou parda (R\$ 1.121,44) são inferiores aos dos trabalhadores de cor branca (R\$ 2.050,25). Comparando as médias anuais dos rendimentos dos trabalhadores de cor branca com os de cor preta verificou-se que, em média, os trabalhadores de cor preta ganham um pouco mais que a metade - 52,3% - do rendimento recebido pelos trabalhadores de cor branca. No caso dos pardos, essa razão foi de 54,7%.

Diante do quadro, em relação às desigualdades enfrentadas pelo grupo de cor ou raça no mercado de trabalho, as mulheres compõem o grupo mais prejudicado. Conforme SOARES (2000), “As mulheres negras arcam com todo o ônus da discriminação de cor e de gênero e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional mais que os homens da mesma cor e as mulheres brancas”.

As informações apresentadas pelo Tempo em Curso através dos microdados da PME divulgado pelo IBGE (2013) mostram que, em dezembro de 2013, as mulheres brancas receberam R\$ 2.044,46, as pretas e pardas receberam R\$ 1.208,34 – uma diferença de 69% favorável ao primeiro grupo.

Para Soares (2000) a questão da discriminação contra trabalhadores afro-brasileiros nos espaços de trabalho ainda perpassa os dias atuais pelo fato de que, para algumas pessoas, a sociedade ainda é dividida em lugar de branco e lugar de não branco. Dessa forma, o autor afirma que

“(...) existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos” (SOARES, 2000. p. 24).

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2013) no conjunto metropolitano as maiores disparidades entre as remunerações ocorreram no setor de Serviços, segmento que incorpora uma base heterogênea de ocupações, no qual trabalhadores negros recebiam, em média, 61,6% da remuneração dos trabalhadores não negros; seguido da Indústria de Transformação (62,7%), Comércio (68,3%) e Construção (69,6%).

No caso da atuação no serviço público, em termos de salários desiguais a discriminação não ocorre. Conforme CAMPANTE et alii (2004) “uma vez que o indivíduo está capacitado pelas vias legais para assumir um cargo público, a sua raça não será um impeditivo, da mesma forma que o salário não deve ser diferenciado por este motivo”, ou seja, a disparidade salarial nesse espaço será nula.

Entretanto, esse trabalhador pode conviver com a invisibilidade dentro do setor público onde exerce sua função; não ter acesso a cargos de chefia; não ser incluído em determinado aperfeiçoamento que sua ocupação exige, entre outros aspectos que estejam associados à discriminação indireta no ambiente de trabalho.

Analisando dados do IBGE/ PME (2009), podemos supor que a discriminação de trabalhadores pretos e pardos no setor público, possa, por exemplo, se manifestar na diferença de presença em cargos elevados como diretores e gerentes que é de 37,6% em relação aos brancos que constituem a maioria - 62,4%.

Apesar de uma visão positiva de Campante et alii (2004) em relação ao trabalho no serviço público, o que se observa é uma proporção menor do grupo de cor ou raça nesse setor, que é de 42,8% em relação aos brancos, que é 57,2%. Esse processo pode ser explicado através da forte competitividade e as dificuldades de acesso aos concursos públicos a que os afro-brasileiros são submetidos e, também, às condições precárias de ensino. Atualmente, a ser mantida a adoção das cotas raciais para o serviço público (medida de que falaremos adiante) nas três instâncias de poder, esse número pode mudar.

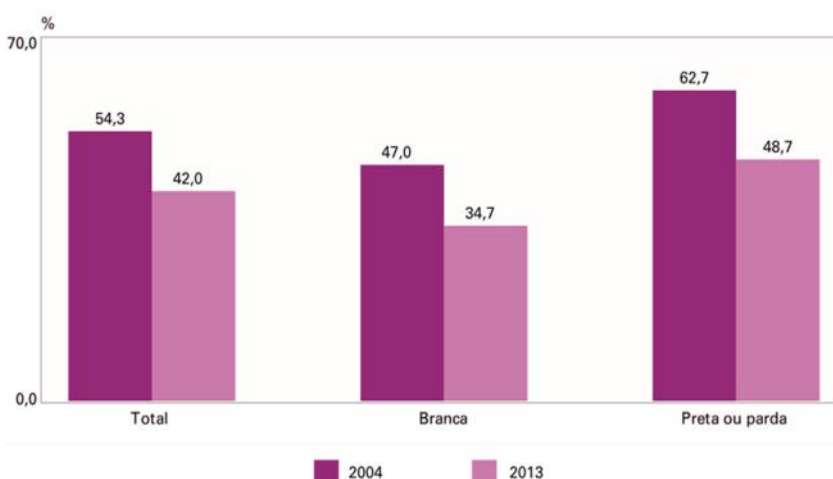
Outro aspecto da discriminação racial no mercado de trabalho é a forte presença da população preta e parda entre trabalhadores informais. De certa forma, esses trabalhadores podem garantir seus rendimentos proporcionalmente ao seu trabalho, porém não tem acesso aos benefícios legais que os trabalhadores formais

têm, tais como estabelecidos na Previdência Social: aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade; aposentadoria por invalidez ou especial; auxílio-doença; auxílio-acidente; salário maternidade e para os dependentes, direito a receber pensão em caso de morte do contribuinte.

Outra particularidade que coloca o trabalhador informal em situação degradante está associada ao rendimento; em média, um trabalhador informal recebe 57% dos rendimentos dos trabalhadores formais. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2004 a 2013, o percentual de trabalhadores pretos e pardos na informalidade, nesse período, foi de 48,7%, enquanto o de brancos foi de 34,7%.

No entanto, observa-se que, em 2013, essa diferença vem se reduzindo gradualmente, conforme (figura 1.3) abaixo. Mas ainda é necessária uma ação conjunta entre governo e sociedade para criar e manter políticas públicas que promovam a inserção dos trabalhadores de cor ou raça no mercado formal de trabalho.

**Proporção de pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas em trabalhos informais, segundo a cor ou raça - Brasil - 2004/2013**



Fonte: IBGE-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2013.

Figura 1.3 – Percentual de trabalhadores informais segundo o grupo de cor e raça.

Outro fator da desigualdade, no mercado de trabalho, está relacionado também com a idade, onde os mais jovens têm melhores posições em relação aos trabalhadores com idades elevadas. No setor do comércio, em especial os *shopping centers*, essa característica fica visível, pois a idade para contratação, em média, vai dos 18 aos 25 anos.

Esse critério fica bem explícito quando observamos o quadro de oportunidades nas lojas, solicitando ao futuro empregado os principais requisitos: “Contrata-se para vendedor(a) a partir dos 18 anos, com ensino médio completo ou cursando ensino superior”. Ainda compondo esse quadro, é necessário que o futuro empregado se identifique com a marca com a qual vai trabalhar, com o estilo da loja, “se é jovem, moderno(a) e busca sua independência e crescimento profissional, venha fazer parte da nossa equipe”. Voltaremos a este assunto no próximo capítulo.

Em 2012, a proporção de afro-brasileiros no contingente de desempregados nas principais regiões metropolitanas foi superior a 60%, segundo informações do IBGE/PED (2012)<sup>7</sup>. Esse quadro apresenta apenas duas exceções: Porto Alegre, com 18,2% de desempregados; e São Paulo, com 40,0% de desempregados.

Contudo, nas informações do IBGE (indicadores 2003-2013) em todas as regiões, independentemente do peso relativo da população de pretos e pardos, observa-se um padrão desse grupo, na condição de desempregados. Assim, a proporção de trabalhadores não brancos desempregados é de 55,2% enquanto que os trabalhadores brancos respondem por 43,9%. Ou seja, a condição de desemprego entre os trabalhadores afro-brasileiros é sempre superior à parcela desempregada de trabalhadores brancos.

---

<sup>7</sup> Informações analisadas pelo Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego – (Sistema PED), realizada através do Convênio entre o DIEESE, Fundação Seade, Ministério do Trabalho (MTE/FAT) e parceiros regionais no Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo. Nov. 2012.

### **1.3. PRINCIPAIS MEDIDAS NO COMBATE ÀS DESIGUALDADES RACIAIS: POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA**

Segundo SILVA (2011), o debate público acerca dos efeitos do preconceito e da responsabilidade do Estado sobre a promoção da igualdade racial ganhou impulso na esteira da Constituição Federal de 1988, a partir de dois eixos de lutas: os movimentos negros e a Lei 7.719, de 1989, conhecida como Lei Caó, que classifica o racismo como crime inafiançável, punível com prisão de até cinco anos.

Até esta data, havia a Lei 1.390 de 03 de julho de 1951 – Lei Afonso Arinos, a primeira lei adotada no país que evidenciou a questão do racismo; porém, diferente da Lei Caó, ela constituía o crime de racismo como contravenção penal, sem punição mais grave para os praticantes desse ato.

O racismo passou a ser um ato de crime e está descrito na Constituição Federal de 1988, no Artigo 5º do paragrafo XLII, como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão. E caracteriza-se como crime quando a ofensa atinge uma determinada raça, etnia, religião ou minoria, não havendo como determinar o número de vítimas.

É importante ressaltar que o ponto de partida para reparar a desigualdade racial no Brasil também tem como um dos fatores principais a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada pelas Nações Unidas, no período de 31 de agosto a 08 de setembro de 2001 na Cidade de Durban, na África do Sul, da qual o Brasil foi signatário.

Os países signatários decretaram o ano 2001 como sendo o Ano das Nações Unidas de Diálogo entre as Civilizações. Esse diálogo tinha como objetivo enfatizar a tolerância, o respeito pela diversidade e a necessidade de buscar bases comuns entre civilizações, a fim de que unidas enfrentassem os desafios que ameaçavam os direitos humanos universais assim como o desafio de combater o racismo.

A partir dessa conferência que o debate sobre políticas de ação afirmativa chega em definitivo ao cenário brasileiro. De acordo com SILVA (2011: 25) “a ação afirmativa é aquela que, a partir da identificação de uma desigualdade, cria políticas para alterar esse cenário de forma a garantir acesso a direitos, bens e serviços semelhantes ao restante da população”.



Assim, por **Ação Afirmativa** entende-se o conjunto de políticas públicas adotadas pelo governo ou iniciativa privada com o objetivo de promover a ascensão de grupos socialmente minoritários, sejam eles étnico, culturais, de gênero ou portadores de necessidades especiais. Com objetivo de corrigir as desigualdades raciais, presente na sociedade brasileira, destina-se a oferecer igualdade de oportunidades a todos; reverter à representação negativa dos negros e combater o preconceito e o racismo (SEPPIR)<sup>8</sup>.

Após a conferência de Durban, começam então a se expandir as políticas de ações afirmativas pelo país. Em 2001, na área da educação, a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual Norte Fluminense (UENF), estabeleceram o sistema de cotas raciais nos seus processos seletivos, a partir do Projeto de Lei<sup>9</sup>: código 20010302490 de autoria do Deputado Estadual José Amorim (PP) – isto, apesar de o primeiro Projeto de Lei que propôs ações afirmativas para a população afro-brasileira ter sido de autoria do deputado Abdias Nascimento já em 1983.

No campo do trabalho, em 2002, o Itamaraty lançou o Bolsa Prêmio Vocação para a Diplomacia, um programa para promover a diversidade etnicorracial no Instituto Rio Branco, órgão responsável pela formação dos diplomatas. Esse programa concede bolsas aos afrodescendentes durante nove meses, por meio do CNPq, como forma de incentivo e apoio para participarem do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomatas (CACD).

Outro resultado também da Conferência de Durban foi a criação em 2003, da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), um órgão criado com *status* de ministério e que atualmente, com as mudanças no cenário político, passou a ser subordinado ao Ministério da Justiça. E a partir da criação da SEPPIR, diversas medidas de ações afirmativas foram sendo elaboradas no país, com o objetivo de reparar a histórica desigualdade racial que ainda persiste na sociedade brasileira.

---

<sup>8</sup> Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

<sup>9</sup> Projeto que estabelecia cota mínima de 40% para a população negra para o preenchimento de vagas relativas aos cursos de graduação da Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ e da Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF. Fonte: ALERJ.

Ainda em 2003, o Ministério da Saúde lançou o Programa de Combate ao Racismo Institucional<sup>10</sup> visando o apoio das instituições públicas no combate e prevenção ao racismo.

No campo da educação também foi implementada a Lei 10.639, em 2003, que torna obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, como forma de incentivar o respeito às diferenças entre crianças e adolescentes no âmbito escolar.

Ainda nesse contexto de expansão das políticas de ações afirmativas, em 2003, entrou em vigor o decreto 4.887 - descrito já na Constituição Federal de 1988, que inicialmente regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades quilombolas.

Outra iniciativa no campo da educação em 2004 foi a adoção de cotas na Universidade de Brasília (UnB) a partir de iniciativa de seu Conselho Universitário. Foi a primeira Universidade Federal a aprovar a criação de cotas raciais com um percentual de 20% destinado a alunos autodeclarados negros. Segundo a Instituição, 18,5% de estudantes negros conseguiram se formar em cursos como Direito, Engenharia e Medicina no final de 2012.

Em 2009, o Ministério do Trabalho e Emprego, em parceria com a SEPPIR, disponibilizou o Plano Nacional de Comércio e Serviço para Profissionais Afrodescendentes (Planseq/Afrodescendentes). Esta ação teve como principal objetivo qualificar trabalhadores negros em todo país, para incluí-los ao mercado de trabalho, por meio de cursos como: Empreendedor Individual, Borracheiro, Carpinteiro, Costureira, Cuidador de Pessoas, Eletricista, Gerente de Supermercado, Mecânico de Manutenção de Motos, Operador de Caixa, Operador de Telemarketing, e Recepcionista.

---

<sup>10</sup> O Programa de Combate ao Racismo Institucional no Brasil (PCRI) é parte de um trabalho regional sobre raça/etnia e visa apoiar, de forma integrada, o setor público no combate e prevenção ao racismo institucional e a sociedade civil na avaliação e monitoramento desse processo. É uma parceria estabelecida entre a Agência de Cooperação Técnica do Ministério Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID), o Ministério da Saúde (MS), a Secretaria Especial de Políticas para Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), o Ministério Público Federal (MPF), a Organização Pan-americana de Saúde (Opas) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). In: DFID. Componente Saúde. Boletim Eletrônico, nº 2. Mar./abr. 2005. Disponível em: [http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=563&Itemid=80](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=563&Itemid=80). Acessado em: 15/03/2015.

Em 2011, o Itamaraty, além de conceder bolsas aos candidatos negros no concurso para diplomatas, estabeleceu ainda um sistema de “cota de vagas” na primeira etapa do processo seletivo. O instituto aprovou 10% a mais de candidatos na primeira fase do concurso e esse percentual foi destinado aos candidatos pretos e pardos que obtiveram mais de 40% de acertos nas provas.

Essa iniciativa contribuiu para o acesso de pessoas autodeclaradas negras ao curso de diplomata, outrora considerado de elite. Isso ocorre porque o governo de então considerou duas questões que deveriam ser modificadas de acordo com a realidade do país; a primeira seria a concepção de que a diplomacia era uma carreira da elite que favorecia apenas uma minoria (representada pela classe com maior poder aquisitivo, formada por brancos) e a segunda era a de que a figura do diplomata branco não mais representava, de forma exclusiva, a nação brasileira e, por essa nação ser majoritariamente afro-brasileira, isso deveria estar espelhado em seu quadro de diplomatas.

Ainda em 2011, foi lançada a quarta edição do Programa Pró-Equidade de Gênero. Esse Programa adicionou aos seus critérios a categoria raça, como forma de garantir oportunidades iguais entre mulheres negras, homens negros e homens e mulheres brancos respeitando as diferenças e reafirmando o compromisso de promoção da igualdade inscrito na Constituição Federal de 1988. O programa é uma iniciativa do governo através da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), visando estimular as empresas e também o setor público a inserirem no seu quadro de profissionais as mulheres como forma de garantir a igualdade de gênero.

Ao introduzir a categoria “raça”, o Programa passa a garantir uma perspectiva associada à autonomia econômica e social de homens e mulheres negros, para assim, diminuir as condições de desigualdades no mundo do trabalho seja em relação aos rendimentos, ao acesso ou a permanência em postos de trabalho, segundo o PCRI.

Em 2012, foi instituída a Lei 12.711 na área da educação, que estabelece 50% de cotas para acesso de estudantes que cursaram o ensino médio em escolas públicas nos processos seletivos de Universidades e Institutos Federais. O Artigo 3º da Lei estabelece que as instituições federais de ensino superior, as vagas de que trata o artigo 1º desta Lei, serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e

indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, de acordo com o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Conhecida como “lei das cotas”, seus impactos podem ser analisados de forma positiva no ensino superior. Isso porque o número de vagas pelo sistema de cotas oferecidas pelas Universidades Federais, em 2013, foi de 70.849; já em 2014, esse número passou para 98.121, um aumento de 38% de vagas oferecidas. Entre os Institutos Federais, o número de vagas oferecidas para cotistas foi 20.448, em 2013; em 2014, esse número passou para 24.222, um aumento de 18% de vagas oferecidas, segundo dados do SISU/MEC 2014 (apud SEPPIR).

Como reforço no combate à desigualdade racial, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial atua junto ao Programa Universidade para Todos – PROUNI, que distribuiu 2,2 milhões de bolsas integrais e parciais em 2014, sendo 50% para estudantes negros. E com o Programa Bolsa Permanência<sup>11</sup> instituído pelo Ministério da Educação, para auxiliar estudantes negros de baixa renda a permanecerem na universidade; em 2014, foram distribuídas 12.450 bolsas, com investimento de mais de 70 milhões de reais (MEC *apud* SEPPIR).

Elencamos ainda Programas e ação afirmativa como incentivo e apoio à igualdade racial. Outra ação do governo Federal foi a criação em 2013 do Programa de Desenvolvimento Acadêmico Abdias Nascimento, para contemplar estudantes negros e indígenas, com deficiência, com transtornos globais do desenvolvimento, assim como aqueles com altas habilidades e superdotação.

Há ainda o Programa Institucional de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas (PIBIC-AF) um convênio do CNPq e SEPPIR para conceder 800 bolsas anuais de iniciação científica a estudante de graduação que ingressaram em universidades por meio de ações afirmativas, priorizando a população negra. Já o Programa de Extensão Universitária (PROEXT) é um programa do MEC que tem como finalidade potencializar e ampliar os patamares da qualidade de extensão nas universidades em ensino, pesquisa e extensão, através da inclusão de uma linha temática sobre Igualdade Racial.

---

<sup>11</sup> Programa Bolsa Permanência é uma ação do Governo Federal de concessão de auxílio financeiro a estudantes matriculados em instituições federais de ensino superior em situação de vulnerabilidade socioeconômica e para estudantes indígenas e quilombolas. O recurso é pago diretamente ao estudante de graduação por meio de um cartão de benefício.

A ação Selo Educação para a Igualdade Racial e o Projeto A Cor da Cultura estão em consonância com a Lei 10639/03; a primeira promove ação de reconhecimento de boas práticas nas escolas, e o segundo desenvolve a valorização da escola pública como referência na construção de identidades coletivas e individuais positivas.

Em relação ao mundo do trabalho, o Congresso Nacional promulgou, em 2013, a Emenda Constitucional número 72. Essa Emenda garante aos trabalhadores domésticos 17 novos direitos, entre estes; jornada diária de trabalho de oito horas e 44 horas semanal; pagamento de hora extra com acréscimo de, no mínimo, 50% da hora normal; acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); seguro contra acidentes de trabalho; seguro-desemprego; obrigação de creches e pré-escolas para filhos e dependentes até seis anos de idade; salário família e demissão sem justa causa.

Essa Emenda Constitucional beneficia toda a categoria profissional e desvincula possíveis heranças do passado que contribuem para a informalidade no campo do trabalho. É sabido que a maioria dessa categoria é constituída por mulheres negras (52,5%), segundo indicadores do IBGE. São ainda as que têm os menores rendimentos e estão mais vulneráveis às oscilações do mercado de trabalho.

Outra realidade que destacamos mais recentemente no campo do trabalho é a regulamentação da Lei 12.990, de junho de 2014, que estabelece 20% das vagas para trabalhadores autodeclarados negros em cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Segundo dados da SEPPIR, a partir desta iniciativa, conhecida como “lei das cotas para o serviço público”, 638 trabalhadores autodeclarados negros já conseguiram ingressar no serviço público por meio das vagas reservadas. E, por se tratar de uma Política de Ação Afirmativa, sua vigência vai até 2024.

Durante o período de 2003 a 2015, o empenho do poder público federal foi intenso em combater a desigualdade racial, assim como de gênero, com ações e programas voltados para atender a população afro-brasileira que ainda é submetida às condições mais variadas de preconceito e discriminação no acesso e permanência no mercado de trabalho.

Entretanto, será isso o suficiente? Como o racismo atua no cotidiano das relações de trabalho? Com base nestas perguntas, foi realizado o presente estudo qualitativo, com um grupo de 20 trabalhadores afro-brasileiros o qual apresentaremos no capítulo a seguir.

## 2. O CENÁRIO, A METODOLOGIA E OS PARTICIPANTES DO ESTUDO

*“...As pessoas, (os lojistas) começaram a perceber que ter uma pessoa negra na sua loja seria interessante porque tá na moda - a beleza negra tá na moda” (vendedora Dandara).*

Neste capítulo, apresentamos a divisão territorial da cidade do Rio de Janeiro e suas fronteiras, para melhor situar o espaço “elitizado” onde foi realizado o estudo, assim como a questão da moradia no perfil dos entrevistados.

Apresentamos um breve histórico do campo da pesquisa – o *shopping center*, do surgimento aos dias atuais no país, segundo as informações publicadas pela Associação Brasileira de *Shopping Center* (ABASCE).

Apresentamos ainda o procedimento metodológico empregado e a descrição das lojas de vestuário que foram selecionadas para compor a pesquisa. Indicamos um quadro das circunstâncias nas quais foram realizadas as entrevistas e os principais obstáculos, que, ao longo do estudo, foram surgindo. E, por fim, traçamos o perfil dos trabalhadores afro-brasileiros que aceitaram contribuir com informações para a realização desta pesquisa.

## 2.1. A CIDADE “MARAVILHOSA” E SUAS FRONTEIRAS

O município do Rio de Janeiro apresenta algumas características particulares, não apenas na forma como ocorreu seu desenvolvimento populacional, mas também na sua divisão territorial. Ademais, é sabido que o processo de crescimento da população não foi planejado com o intuito de manter a massa trabalhadora nas proximidades do polo econômico, onde se concentra as diversas atividades laborais.

O fato é que essa ausência de planejamento provocou um êxodo na população, obrigando-a a se instalar nas periferias da cidade, resultando assim, nas dificuldades atuais que os trabalhadores convivem para se integrarem aos centros de atividades econômicas.

Dentre essas características da cidade há de se pontuar a segregação urbana, refletida através de sua ocupação. Esta se revela, de um lado, por meio da concentração de uma pequena parcela de moradores em espaços privilegiados e dotados de infraestruturas e, por outro lado, elevada concentração de moradores em áreas desprovidas de infraestrutura e de serviços públicos essenciais.

Nesse contexto, destacamos a Zona Sul da cidade, uma área que abriga a maior concentração de pessoas com alto poder aquisitivo e apresenta altos padrões de infraestrutura e de serviços. Possui algumas comunidades e favelas em seu entorno. E, ainda, possui um núcleo de atividade econômica bastante desenvolvida e variada, incluindo inúmeros supermercados, lojas de departamentos, farmácias, restaurantes e shoppings centers.

Enquanto isso, a Zona Norte e os subúrbios da cidade são caracterizados por possuírem elevado número de favelas ou comunidades. Esses territórios são identificados não apenas pela carência ou inexistência de serviços públicos essenciais à população residente, mas pelos conflitos existentes e, ainda, pela concentração de moradores com menor poder aquisitivo da cidade, se comparados aos moradores da Zona Sul, que são mais beneficiados em termo de acesso aos serviços públicos.

A necessidade de se elaborar ações de planejamento específicas para atender ao desenvolvimento da cidade, resultou em sua divisão geográfica. E, dessa forma, facilitou as ações de infraestruturas na cidade (IPP-RIO). Para tanto, a cidade



foi dividida em cinco áreas de planejamento, que estão subdivididas em 33 Regiões Administrativas (RA) que juntas compõem os 161 bairros do município carioca.

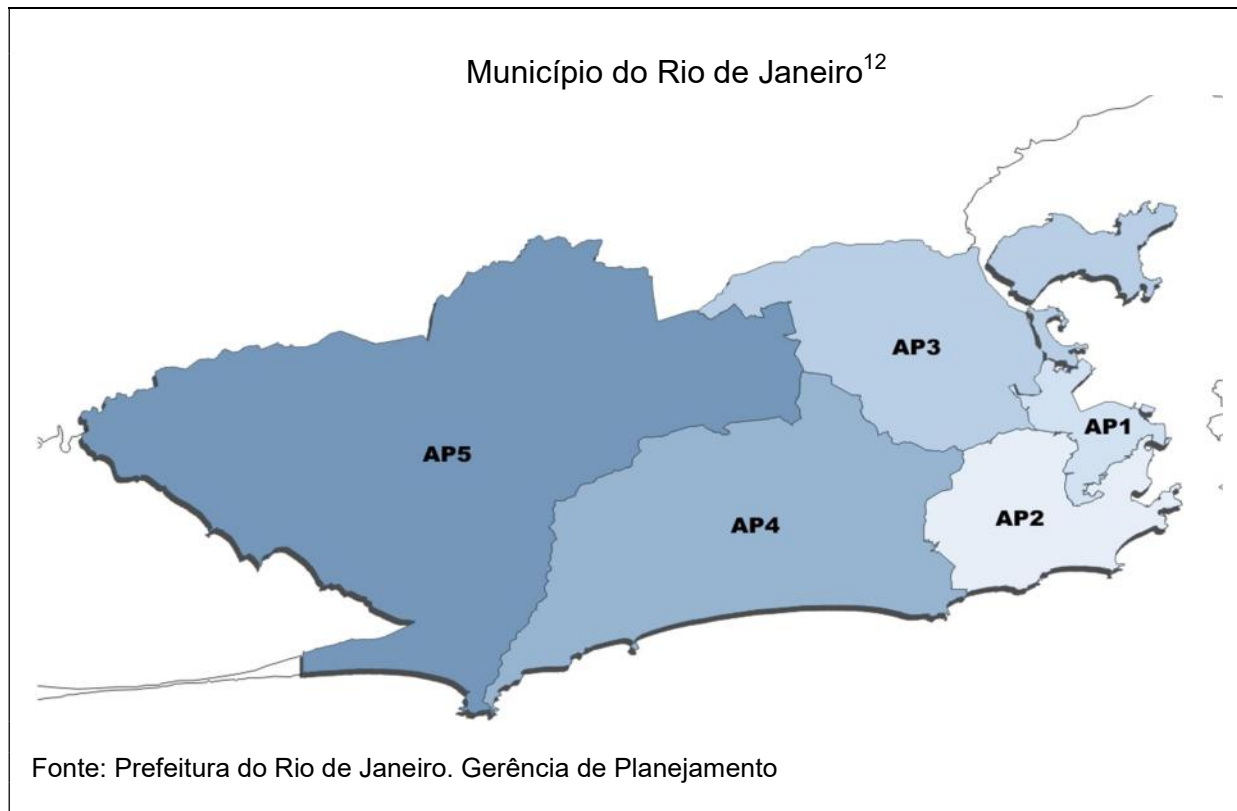


Figura 2.1 – Divisão em áreas de planejamento do Município do Rio de Janeiro.

Apesar desta divisão geográfica da cidade, para os moradores ela se resume em dois grandes polos, ou seja, Zona Sul<sup>13</sup> e Zona Norte/subúrbios<sup>14</sup>. Além disso, a

<sup>12</sup> Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/web/smu/exibeconteudo?id=4481419>. Acessado em: 20/05/2016

<sup>13</sup> A Zona Sul faz parte da AP2, composta por vinte e cinco bairros e nela o núcleo de classe alta e média é bem concentrado. É a mais próxima do centro da Cidade e nela encontram-se o conjunto mais expressivo de áreas naturais, turística e de lazer. Destaca-se por suas praias, o Pão de Açúcar, o Corcovado, o Jardim Botânico e o Jockey Clube.

Possui seis Regiões Administrativas, que são: RA Botafogo, RA Copacabana, RA Lagoa, RA Rocinha, RA Tijuca e RA Villa Isabel. Quatro de suas RAs compõem a região geográfica Zona Sul, uma área que começa entre os morros do maciço, as praias oceânicas e a entrada da baía da Guanabara. É composta por dezessete bairros onde circula grande contingente de turistas nacionais e internacionais, possuindo inúmeros hotéis, bares, restaurantes, etc.

<sup>14</sup> A Zona Norte/subúrbios é composta pelas APs 1 a 5. A AP1 é uma área que engloba a parte antiga da Cidade, o centro e os bairros do entorno próximo, nela encontra-se o principal núcleo histórico da Cidade e um núcleo de atividade econômica. Essa área é formada por quatorze bairros que estão agrupados em seis Regiões Administrativas (RA) que são: RA Portuária, RA Centro, RA Rio Comprido, RA São Cristóvão, RA Paquetá e RA Santa Tereza.

A AP3 é a que reúne a maior parcela da população da Cidade e a maior concentração de núcleo habitacional de média e baixa renda. É composta por oitenta bairros e está dividida em treze Regiões

classificação socioeconômica dos moradores é inferida por meio do local onde reside, melhor dizendo, quem reside no polo da Zona Sul é considerado “melhor de vida”, “diferente” de quem reside no polo da Zona Norte/subúrbios, que é considerado indivíduos com poucos recursos. Isso significa que o valor atribuído ao local de moradia se concretiza numa hierarquia social de caráter classificatório entre os próprios moradores da cidade.

Entre os que residem em favelas, essa classificação é realizada de acordo com os polos mais desenvolvidos - ou seja, quem reside em favelas da Zona Sul se considera em situação melhor em relação aos que residem em favelas da Zona Norte e subúrbios, segundo Cecchetto e Farias (2009).

Apesar dessas características específicas, a cidade do Rio de Janeiro é conhecida como “cidade maravilhosa” e recebe por ano em seus atrativos turísticos cerca de 3.991.953 visitantes<sup>15</sup> nacionais e internacionais, constitui a segunda metrópole do país, com uma população, segundo o último censo do IBGE, de 6.320.446 habitantes.

No ranking nacional, em número de shoppings centers em atividade, a cidade do Rio de Janeiro é a segunda, ficando atrás apenas da cidade de São Paulo. E atualmente, apresenta um número de 39 *shopping centers*, segundo dados da ABRASCE, em 2016. Estes atendem a população residente das diversas classes sociais, assim como o grande número de turistas que a visitam. E, pelo *shopping center* ser um local onde encontramos uma sociabilidade diversificada, optamos por realizar esse estudo nesse ambiente.

---

Administrativas: RA Inhaúma, RA Méier, RA Jacarezinho, RA Complexo do Alemão, RA Ramos, RA Penha, RA Vigário Geral, RA Ilha do Governador, RA Maré, RA Irajá, RA Madureira, RA Anchieta e RA Pavuna.

A região geográfica Zona Oeste é formada por duas áreas de planejamento: as áreas de planejamento AP4 e AP5. A AP4 é considerada a mais importante em expansão urbana, nela concentra-se um núcleo habitacional de alta, média e baixa renda. Apresenta um quantitativo de áreas naturais pouco exploradas é composta por dezenove bairros e possui três Regiões Administrativas que são: RA Jacarepaguá, RA Cidade de Deus e RA Barra da Tijuca. A AP5 é também considerada área de expansão urbana, nela concentra-se um núcleo de média e baixa renda, possui núcleo industrial e ainda mantém atividade rural. A AP5 é composta por vinte e um bairros e cinco Regiões Administrativas, são elas: RA Realengo, RA Bangu, RA Campo Grande, RA Santa Cruz e RA Guaratiba.

<sup>15</sup> Dados do Anuário Estatístico de 2014 da Secretária de Estado e Turismo. Disponível em: <http://www.turisrio.rj.gov.br/downloads/Anu%C3%A1rio%20Estat%C3%ADstico%202014.pdf>. Acessado em: 18/07/2015.

## 2.2. O FENÔMENO *SHOPPING CENTER*

O surgimento dos *shoppings* está conectado ao aumento da população nas grandes cidades. E, a partir desse desenvolvimento, constatou-se uma inegável necessidade da crescente população: como e onde consumir? Diante dessa situação, foram construídos grandes espaços comerciais - os *shopping centers*. Estes empreendimentos tinham como objetivo, inicialmente, atender às necessidades daquela população no quesito consumo e comercialização de mercadorias, visando, no entanto, um ganho em tempo e facilidade para as pessoas realizarem suas compras.

Entretanto, esse primeiro modelo de shopping apresentava um formato arquitetônico rígido, com corredores longos com placas sinalizadoras, e era idêntico em qualquer lugar (BARTOLY, 2007). Isto buscava estimular um tipo de comportamento que, apesar da constante circulação de pessoas, as relações fossem impessoais, fragmentadas e descontínuas. Nesse caso, a ida ao shopping deveria ser pontual e motivada apenas pelo interesse de compra.

No Brasil, esse modelo de empreendimento começou a se desenvolver em meados da década de 1960. No entanto, não se ampliou imediatamente, como ocorreu no país de origem – os Estados Unidos. Foi preciso mais de dez anos para que esse modelo de shopping tomasse maiores dimensões nas principais capitais do país.

Em 1980, com a inauguração do *shopping center* Iguatemi na cidade de São Paulo, iniciou-se então a evolução desses empreendimentos comerciais em todo o país, apoiada na ideia de modernidade, sob o atrativo de que fornecia segurança aos usuários e facilidade de encontrar tudo num só lugar. Esses espaços revelavam-se como um modelo de centro comercial inovador destinado ao consumo, adequado às necessidades, nesse primeiro momento, de uma parcela da elite consumidora.

É possível associar a ampliação dos shoppings no Brasil ao crescimento populacional, à urbanização e às modificações econômico-sociais que resultaram da marcante concentração de renda no país, assim como ao desenvolvimento industrial na Região Sudeste. E, somada a essas características, a questão da segurança difundida por esses estabelecimentos, a vender uma imagem de shopping como um lugar seguro e protegido para seus clientes e lojistas. Essa imagem, de certa forma,

aparentemente resolveria ou traria uma solução para um problema crucial que se perpetuou na sociedade brasileira que é a questão da violência urbana.

No entanto, a partir de 1990, foi necessária uma diversificação desses espaços para englobar um público não apenas das camadas mais ricas, mas oferecer acesso ao público das camadas populares. Esses grandes empreendimentos, que Frúgoli Jr (1992) chamou de verdadeiras “cidades intramuros”, se contrapõem às infraestruturas dos centros comerciais nas cidades, revelando uma imagem contrastante entre a realidade da vida cotidiana e o que se reproduz no cenário dos shoppings ou “cidade ideal”, segundo Frúgoli Jr (1992).

Esta “cidade ideal” seria uma imagem de cidade construída onde todos são consumidores e na qual a miséria não faz parte. A associação dos shoppings a esse tipo de imagem só foi possível porque tanto a insegurança quanto a violência faziam parte da realidade das pessoas e assim, esse fato contribuiu para o propósito de retirar as pessoas das ruas e colocá-las em locais mais seguros.

Essa dinâmica reconfigura a vida das pessoas e o convívio em sociedade e recria outras formas de interação, voltado para um novo padrão de sociabilidade. Para tanto, era fundamental que o shopping atraísse as pessoas, pois o objetivo agora não era a simples ida às compras; era fazer com que essas pessoas pudessem se encontrar, interagir, pagar suas contas e também fazer suas refeições de forma prática, prolongando assim sua permanência no shopping.

Para tanto, uma das estratégias foi montar um “*layout*” que possibilitasse a clientela um maior conforto enquanto permanecesse no *shopping*. Foi necessário diversificar então as lojas, incluindo lojas-âncora<sup>16</sup> e as lojas-satélites<sup>17</sup>. Esse “*layout*” foi assim apresentado pela *UK designer*<sup>18</sup> em 1996, onde

O *shopping* deveria ser confuso, para que o consumidor se perdesse, possibilitando maior circulação e compra por impulso. Não poderiam existir bancos para sentar, relógios, nem contato visual com o exterior para que se perdesse a noção do tempo, proporcionando maior permanência e vendas. Não deveria haver bebedouros, pois o ideal seria que o cliente comprasse a bebida. O piso do shopping devia ser escorregadio para o consumidor passar devagar e poder melhor observar as vitrines (*apud* BARTOLY, 2007: 46).

---

<sup>16</sup> São grandes lojas que possuem uma clientela assídua e tem um grande poder de atrair o público por sua diversificação de produtos. Ex.: lojas Renner, loja ZARA e Lojas Americanas.

<sup>17</sup> São lojas menores que não possuem um público muito elevado e que depende do fluxo de pessoas para uma divulgação direta de seu produto. Ex.: loja Sithonia, loja Sacada, loja Shop 126.

<sup>18</sup> In: Álbum *UK designer. shopping center 1996* – Rio Sul. *apud* BARTOLY 2007.

É importante observar que o período da criação dos *Shopping Centers* no país assinala uma conexão com o processo econômico de reestruturação em que o capitalismo se fortalecia na sua fase monopolista. E que os shoppings se desenvolviam através de um requisito básico presente nessa nova fase do capital, a maximização do lucro.

No entanto, no universo desses estabelecimentos comerciais, não só a lógica do consumo ou mesmo a diferença entre classes estão presentes. A ida ao *shopping* passa a ter novos significados na vida cotidiana das pessoas, ou seja, estes estabelecimentos tornaram-se habituais para encontros de variados grupos, como os jovens, por exemplo, que buscam nesses espaços momentos de lazer e passar o tempo entre conversas e entretenimento (cf. Frúgoli Jr., 1992). Essa ida ao *shopping center* passou também a fazer parte dos encontros no final do dia entre colegas de trabalho e ainda, ser uma opção para encontros de grupos com mais idade nos cafés e nas academias. Nos finais de semana, virou motivo de encontro de família para ir ao cinema, restaurantes, entre outros. Ao mesmo tempo, essa simples passagem pelo *shopping* eleva a margem de lucro dessa indústria, em aproximadamente 10% a cada ano; em 2014 essa indústria apresentou uma margem de lucro acima de 140 bilhões e em 2015 obteve lucro de 151,5 bilhões, conforme dados da ABRASCE (2016).

### 2.3. O CAMPO

Antes da escolha definitiva do campo para a realização do presente estudo, foram realizadas algumas visitas, no início de 2014, a alguns *Shopping Centers* da Cidade do Rio de Janeiro. Essas visitas foram necessárias para obter o máximo de informação em relação ao objeto de estudo - os trabalhadores afro-brasileiros.

O estudo tinha como propósito entrevistar trabalhadores que lidavam diretamente com o público consumidor - no caso, os vendedores. No entanto, essas visitas revelaram um número ínfimo desses trabalhadores; foi necessário, então, incluir trabalhadores ocupando outras funções, como assistentes de vendas e operadores de caixa. Dessa forma, obtínhamos um número significativo de pessoas para entrevistar.

Para entendermos um pouco mais desta lógica, é necessário apresentar o quadro de ocupações mais comuns nas lojas, que são as seguintes: gerente geral, vendedor responsável ou “VR”, vendedores, auxiliares de vendas, operadores de caixa e estoquistas. Há também, em algumas lojas, pessoas que ocupam funções como: *designer* (vitrinista), visual *merchandiser* e de segurança interno.

Cada ocupação tem seu desempenho dentro da loja. Aqui exibimos, *grosso modo*, essas ocupações e seus respectivos desempenhos. O gerente geral, por exemplo, é responsável pela parte financeira e administrativa da empresa, responde por tudo que acontecer na loja em relação aos funcionários e aos clientes e é responsável ainda, pela contratação de futuros funcionários. O vendedor responsável (VR) é o braço direito do gerente geral, é ele quem responde na ausência do mesmo, ainda é responsável pelas vendas, atendimento aos clientes, arrumação das araras<sup>19</sup> no interior da loja, organização das vestimentas de acordo com estações/coleções e conferência do caixa no final do expediente.

Os vendedores “frente de loja” são responsáveis por arrumar araras e organização de peças de vestuário no setor, atender ao público, mostrar peças de roupa segundo o gosto do cliente, buscá-las no estoque e organizar a loja de acordo com as tendências das estações e coleções. O *designer* (vitrinista) é o responsável pela aparência da loja, ornamenta a vitrine e o interior da loja – seguindo cada estação; esse profissional não tem muito contato com os clientes da loja e, na ausência dele, o vendedor faz esse trabalho.

Os operadores de caixa são responsáveis pelo recebimento de pagamentos, abrem e fecham o caixa no início e no final do expediente. Esses trabalhadores, por vezes, têm visão mais ampla da loja e costumam perceber algo que os outros não percebem, como, por exemplo, a (in)satisfação do cliente em relação ao atendimento.

Já as pessoas que ocupam a função de estoquistas são responsáveis por receber os produtos da loja, conferi-los, cadastrar no sistema de controle de estoque e organização do estoque da loja. Trabalham em locais “escondidos” e não têm nenhum contato com os clientes da loja. Esse profissional tem a jornada mais intensa de trabalho; segundo os depoimentos dos entrevistados, eles trabalham até

---

<sup>19</sup> Estrutura dotada de uma peça roliça de madeira ou metal para pendurar cabides com roupas em lojas de vestuários.

dez horas diárias e não têm direito a receber comissão, apenas horas extras. É neste posto que se encontra boa parte dos afro-brasileiros; esses trabalhadores ficam em locais “escondidos”, sem serem vistos pelos clientes das lojas.

É necessário esclarecer que, em algumas lojas, a contratação de funcionários é diferenciada; nelas não se contrata vendedores e sim assistente de vendas ou auxiliar de vendas. O que isso significa? Significa que esses trabalhadores realizam todas as ações que um vendedor executa, porém não recebem comissão, apenas o salário fixo, ou seja, a diferença está no rendimento total recebido. Essa prática é comum em lojas de grande porte, como as de departamentos ou as que oferecem maiores variedades de produtos no ramo de vestuário.

O horário de funcionamento do estabelecimento comercial do nosso estudo é o seguinte: de segunda a sábado das 10:00 às 22:00 horas, com atendimento nas lojas; aos domingos o atendimento começa a partir das 15:00 e vai até as 21:00 horas. Dois turnos<sup>20</sup> de funcionários se revezam para atender aos usuários do shopping. O primeiro turno tem início às 10:00 horas e termina às 16:00 horas; o segundo turno começa às 16:00 hora e vai até as 22:00 horas.

## 2.4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo é resultado de uma **pesquisa exploratória** com objetivo de ampliar o conhecimento acerca do tema pesquisado. Esse tipo de pesquisa, segundo Gil (2008), tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer, e modificar conceitos e ideias, com vista à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para qualquer estudo posterior.

O modelo de pesquisa foi escolhido por proporcionar uma visão mais geral do que se quer pesquisar, por meio de aproximação entre pesquisador e pesquisado. Dessa forma, para melhor aprofundar o nosso conhecimento, adotamos nesse estudo a **abordagem qualitativa**, por esse tipo de abordagem ter como foco central a compreensão do significado das ações sociais, ancorada em diferentes bases

---

<sup>20</sup> Existem lojas que adotam outro horário no qual o funcionário trabalha oito horas diárias e tem direito a uma folga durante um dia da semana.

disciplinares, metodológicas e paradigmáticas, formando um conjunto de atividades interpretativas que podem ser atravessadas por conflitos e tensões (DESLANDES; GOMES. 2004). Desta forma, a abordagem qualitativa atua levando em conta a compreensão, a inteligibilidade dos fenômenos sociais e o significado e a intencionalidade que lhe atribuem os atores (MINAYO 2006. *apud* DESLANDES 2012).

Como técnica de coleta de dados utilizou-se a **observação participante** e a **entrevista em profundidade**. A primeira é caracterizada, segundo MINAYO (*apud* DESLANDES, 2012), como um processo pelo qual um pesquisador se coloca como observador de uma situação social, com a finalidade de realizar uma investigação científica; e a segunda, de acordo com MINAYO (*apud* DESLANDES, 2012), é quando o informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões.

As técnicas adotadas aqui foram escolhidas para melhor refletir sobre questões relacionadas à dinâmica das relações étnico-raciais, e, neste contexto, como se inserem no ambiente laboral; para, assim, detectar possíveis especificidades do grupo de cor/raça em sua atuação profissional; produzir conhecimento acerca das assimetrias entre os grupos sociais e suas principais consequências e contribuir para o debate sobre a questão da discriminação racial no espaço do trabalho.

O processo de classificação étnico-racial dos entrevistados foi realizado inicialmente por meio da classificação da pesquisadora; quando da busca desses trabalhadores no campo de pesquisa, procurou-se por aqueles que apresentavam cabelos crespos e cor preta – de acordo com a classificação IBGE. No segundo momento, adotamos o critério de autodeclaração de cor/etnia de cada trabalhador. Durante esse processo, foi perguntado a cada participante previamente escolhido: qual sua cor? Classificamos em dois grupos: preto e pardo. No terceiro momento de classificação, utilizou-se a classificação segundo as categorias do IBGE. Nesta, eram apresentadas aos participantes as cinco classificações do Instituto de Pesquisa; preto, pardo, branco, indígena ou amarela. E, assim como a anterior, eles se classificaram nos grupos preto e pardo.

O método adotado nesse estudo, para descrever de forma mais precisa todo processo de sua elaboração foi o **método etnográfico**. Segundo Vergara (2008) esse método é o que exige do pesquisador contato direto e prolongado com seu



objeto de estudo. Vale-se predominantemente da observação participante, entrevista não estruturada para obter informações sobre pessoas, espaços, interações, símbolos e tudo o mais que interessar a sua investigação e a descrição disso.

O período em que realizamos a observação participante desse estudo foi da segunda quinzena de setembro à primeira quinzena de dezembro de 2014. Durante esse tempo, buscou-se maior empenho em conhecer a dinâmica de trabalho naquele espaço.

Quanto às entrevistas, estas foram realizadas no intervalo de 10 de janeiro a 30 de abril de 2015, compreendendo duas etapas. Na primeira etapa, apresentamos um roteiro temático dividido em dois módulos. No primeiro módulo, foram elaboradas questões para traçar o perfil dos entrevistados, enquanto o segundo módulo apresentava questões relacionadas ao campo de trabalho dos participantes. Estes dois módulos foram realizados no início da primeira quinzena de janeiro até a primeira quinzena de março de 2015.

Na segunda etapa da entrevista, apresentamos questões que visavam complementar as informações que surgiram a partir da entrevista (segundo módulo da primeira etapa). Essa etapa foi realizada durante a segunda quinzena de março até o final de abril de 2015.

Participaram do estudo 20 trabalhadores, desse total, entrevistamos 12 mulheres e oito homens. Entre as mulheres, foram oito vendedoras, três operadoras de caixa e uma assistente de venda; entre as vendedoras, três são vendedoras responsáveis. No grupo dos homens; seis são vendedores, sendo um vendedor responsável e um vendedor coordenador em treinamento; e dois são assistentes de vendas.

Na segunda etapa das entrevistas participaram apenas 15 trabalhadores. Os motivos foram por conta de transferências, demissão e desmotivação. Dentre os cinco trabalhadores que não participaram dessa segunda fase estão: dois assistentes de vendas, que foram transferidos para outra loja da mesma rede em outra cidade; dois não demonstraram interesse em participar dessa segunda etapa, um assistente de venda e um vendedor, mesmo sendo procurados várias vezes; e uma assistente de venda, que foi desligada do quadro de funcionários, segundo informações da loja.

Os trabalhadores que participaram do estudo estão inseridos no regime celetista, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com direito a um

salário fixo do comércio de R\$ 900,00<sup>21</sup> (piso do comércio, segundo a convenção coletiva de trabalho 2014/2015 de 03/07/2014 - CDL); férias remuneradas; horas extras e vale-transporte. Os vendedores recebem ainda comissão de quatro ou cinco por cento sobre o valor das vendas de acordo com as normas das lojas onde trabalham. Detalharemos o acesso ao mercado formal de trabalho no capítulo 3 desse estudo.

Os horários de trabalho são divididos da seguinte forma: de segunda a sexta-feira são seis horas, no sábado e no domingo são de oito e seis horas respectivamente, com direito a uma folga semanal e 15 minutos para lanche. Outro horário é de segunda a sexta-feira, oito horas diárias e o sábado são oito horas e o domingo são seis horas, com direito a uma folga semanal, uma hora para almoço.

É preciso observar que esses horários vão de encontro ao princípio da Legislação Trabalhista, a qual estabelece uma carga horária de 44 horas semanais para os trabalhadores e descanso semanal de 24 horas consecutivas. Ao perguntamos aos trabalhadores sobre o excesso de horas trabalhadas, se eles recebiam horas extras, todos responderam que as horas trabalhadas que excedem a carga horária recebem como horas extras.

O percentual da comissão varia em cada loja; nas lojas satélite, os vendedores recebem cinco por cento do valor vendido durante a semana de acordo com a meta estabelecida. Ou seja, toda semana as lojas têm uma meta para os funcionários cumprirem. Essa meta varia de acordo com as datas comemorativas (dia das mães, dia dos namorados, dia das crianças, dia dos pais, etc.), porém na semana em que não há nenhum evento importante o valor da meta gira em torno de R\$ 7.000,00 por vendedor. Na semana com datas especiais, o mínimo previsto é de R\$ 10.000,00 para cada vendedor. Se o vendedor conseguir cumprir sua meta terá sua comissão por completo; caso contrário, o percentual não é subtraído, mas será calculado no total que o vendedor conseguiu naquela semana - isso significa comissão deduzida.

Nas lojas âncora, o valor da comissão paga é de quatro por cento do total das vendas durante todo mês; não há meta estabelecida para cada vendedor e o valor da comissão é igual para todos. Isso significa que não importa se o setor feminino vendeu mais ou menos, os vendedores vão dividir o mesmo percentual. Esse

---

<sup>21</sup> Valor equivalente ao período em que realizamos o presente estudo, até abril de 2015.

modelo exige dos trabalhadores uma sinergia, para que todos os vendedores recebam um bom valor de comissão.

Dos 20 trabalhadores participantes do estudo, seis deles não recebem comissão, por ocuparem cargos de assistente de venda ou operador de caixa. Os que recebem comissão foram divididos em dois grupos, de acordo com o percentual da comissão. O primeiro grupo é formado por sete mulheres e quatro homens, que recebem cinco por cento de comissão; o segundo grupo é formado por uma mulher e dois homens, que recebem quatro por cento de comissão sobre o total de vendas.

As lojas possuem dois turnos de trabalho e os trabalhadores estão divididos da seguinte forma: nove trabalham no primeiro turno – seis horas diárias. Entre estes, cinco são mulheres e quatro homens. No segundo turno – seis horas noturna, estão oito trabalhadores, dos quais: seis mulheres e dois homens. E três vendedores cumprem carga horária de oito horas diárias, entre estes, dois homens e uma mulher.

Para realizarmos esse estudo, levamos em consideração alguns fatores, principalmente para escolha do campo. Primeiro foi encontrar o maior número de trabalhadores afro-brasileiros em apenas um *shopping center*; o segundo fator diz respeito à questão da acessibilidade ao campo; e, por último, seria encontrar um *shopping center* que se destacasse em oferecer um atendimento, ou procurar atender diversas classes sociais. Durante o período de busca, percebemos que havia um bom número de trabalhadores afro-brasileiros inseridos em um destes estabelecimentos comerciais visualizados e, por apresentar essa característica que procurávamos, foi o selecionado para realizarmos o presente estudo.

Procuramos encontrar um número substancial de trabalhadores afro-brasileiros que atendesse às especificidades da nossa pesquisa. Começamos, então, a realizar as primeiras visitas ao campo no segundo semestre de 2014, inicialmente com o objetivo de procurar os trabalhadores afro-brasileiros e atentar para sua rotina de trabalho.

A quantidade de lojas no *shopping* se revelou muito grande e por essa razão, não seria possível realizar o trabalho com o total de lojas existentes. Então, nossa busca ficou inicialmente delimitada às lojas de vestuário masculino e feminino.

Após visitar essas lojas, constatou-se que havia um número muito pequeno de trabalhadores afro-brasileiros, na função de vendedor e esse fato poderia prejudicar o andamento do nosso trabalho. Decidimos incluir também em nossa pesquisa as

lojas de vestuários unissex e as lojas de departamentos, e dessa forma garantir um número maior de contatos para as futuras entrevistas.

Nessa primeira fase, analisamos que o número de vendedores, assistentes de vendas e operadores de caixa afro-brasileiros era visivelmente inferior aos dos vendedores brancos. Em média, nas lojas de pequeno porte com até dez vendedores, havia apenas um afro-brasileiro.

Limitamos e também adotamos o critério de observar as lojas por piso. Esse posicionamento foi escolhido porque a movimentação de pessoas no *shopping* era muito intensa e podia dificultar a identificação desses trabalhadores. Em algumas lojas, o funcionário usava uniforme, o que facilitava sua identificação; em outras, não utilizava uniforme, o que poderia facilmente confundi-los com os clientes. Ao adotar esse posicionamento identificamos 94 lojas que atendia as particularidades do nosso estudo, e as destacamos no próximo item.

## 2.5. DESCRIÇÃO DAS LOJAS E OS PRIMEIROS CONTATOS

A apresentação das lojas costuma ser idêntica em todos os *shopping centers*. A maioria delas revela, no seu interior, um espaço aconchegante e muito iluminado, com poltronas, revistas de moda com a tendência da estação; ainda são oferecidas balas e água, tudo para manter o conforto e bem estar da clientela. Em algumas lojas, (isso foi verificado em pouquíssimas lojas do ramo unissex), são mostrados os desfiles de sua coleção atual em aparelho de televisão.

Das 94 lojas selecionadas, 43 delas atendem ao público feminino e desse total, encontramos em sete delas, nove trabalhadoras afro-brasileiras. 41 lojas atendem ao público unissex e, em nove delas, encontramos 32 trabalhadores afro-brasileiros, nas 10 lojas que atendem ao público masculino, encontramos em duas delas dois trabalhadores afro-brasileiros. Isso significa que, das 94 lojas visualizadas com o total de 383 trabalhadores, encontramos 43 trabalhadores afro-brasileiros em 18 lojas. Nesse contexto, do total das lojas de vestuário visitadas, apenas 19% delas contratam trabalhadores afro-brasileiros para ocupar funções de vendedores, assistente de vendas e operadores de caixa.

Ao compararmos esse fato à hipótese, a qual deu início a esse estudo, de que a falta de experiência profissional e a opção de não trabalhar em ambiente destinado

a vestuário, nos *shopping centers*, não são as principais causas de esse número de trabalhadores afro-brasileiros, ser tão reduzido. Assim, é possível supor que a ausência desses trabalhadores nesses setores esteja associada às origens étnicas de cada um, irrigada pela presença ainda de fatores relacionados com discriminação e preconceito, que persiste na sociedade brasileira, contra os afro-brasileiros.

Um outro fato importante observado já no início das primeiras visitas, com relação aos trabalhadores afro-brasileiros é que a maioria é formada por mulheres, do setor de estoque ao do treinamento para gerente.

Nas 18 lojas em que encontramos trabalhador afro-brasileiro, observamos que essas procuram oferecer uma variedade em vestuário e acessórios, com estilos próprios e preços variados. Entre as lojas que atendem ao público feminino, encontramos uma variedade em roupas casuais, moda praia e também um vestuário mais refinado. Nessas lojas, é comum ver suas trabalhadoras usando as roupas que são vendidas naquele local; esta é considerada uma forma de divulgar os modelos e tendência, por meio de suas vendedoras e assim, na hora das clientes escolherem uma roupa, vê-la em outra pessoa é uma das estratégias da loja para facilitar a compra.

As lojas que atendem ao público unissex oferecem artigos de vestuário, roupas para o público feminino e masculino e apresentam opção de vestuário diversificado em termos de idade. As lojas que atendem ao público masculino se destacam por oferecer uma opção de vestuário mais refinado direcionado a um público que aderem ao estilo social; nelas, os vendedores se vestem com o mesmo estilo da opção oferecida aos clientes.

Identificamos essas lojas da seguinte forma: **loja feminina** - EF1 a EF7. A loja EF1 tem um total de 12 trabalhadores, uma vendedora é afro-brasileira e aceitou participar da pesquisa; a loja EF2 tem um total de nove trabalhadores, uma vendedora é afro-brasileira e aceitou participar da pesquisa; a loja EF3 tem um total de dez trabalhadores, com duas vendedoras são afro-brasileiras - apenas uma aceitou participar da pesquisa, enquanto a outra, não foi convidada porque estava de férias; na loja EF4, de oito trabalhadores, duas vendedoras são afro-brasileiras, uma aceitou participar da pesquisa enquanto a outra, não foi entrevistada por questões particulares; a loja EF5 tem um total de nove trabalhadores, uma vendedora é afro-brasileira, que aceitou participar da pesquisa; a loja EF6 tem oito trabalhadores, uma vendedora é afro-brasileira e não demonstrou interesse em

participar da pesquisa; e na loja EF7 tem um total de oito trabalhadores, sendo uma vendedora afro-brasileira que não pode participar da pesquisa alegando falta de tempo.

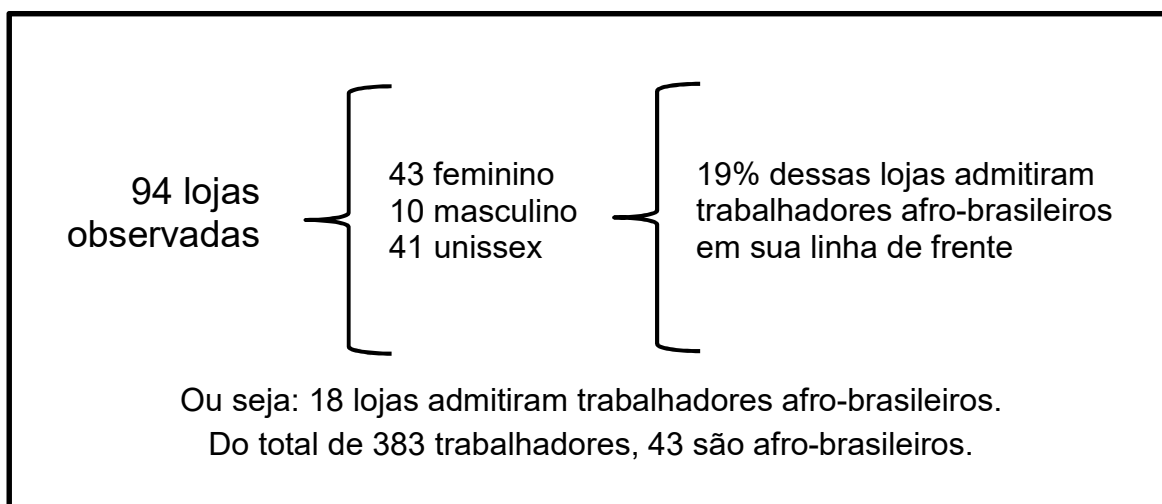
As **lojas unissex** foram identificadas da seguinte forma: loja US1 a US9. A loja US1 tem dez trabalhadores, quatro deles são afro-brasileiros. Conseguimos convidar três para participarem da pesquisa; uma operadora de caixa demonstrou interesse em participar, porém por questões de horário, não foi possível; um vendedor que não demonstrou interesse em participar. A outra operadora de caixa não foi convidada porque estava de férias e o único gerente afro-brasileiro que encontramos apresentou problema referente a horário e por isso não pode participar da pesquisa. A loja US2 tem um total de 17 trabalhadores, sendo dois vendedores afro-brasileiros, que não puderam participar da pesquisa por motivo de horário. Na loja US3, há seis trabalhadores, sendo um vendedor e uma operadora de caixa afro-brasileiro, que aceitaram participar da pesquisa. A loja US4 tem nove trabalhadores, sendo dois afro-brasileiros, um foi convidado e aceitou participar da pesquisa e quanto ao outro, não foi possível convidá-lo. Na loja US5, há um total de 17 trabalhadores, sendo cinco afro-brasileiros, quatro vendedores e uma operadora de caixa; apenas uma vendedora não pode participar da pesquisa, alegando falta de tempo. Na loja US6, dos 12 trabalhadores, um vendedor é afro-brasileiro, porém, não pode participar da pesquisa por motivo de horário. Na loja US7, dos dez trabalhadores, três são afro-brasileiros, sendo um vendedor e duas operadoras de caixa; estes não aceitaram participar da pesquisa, alegando que não gostavam de participar de nenhuma pesquisa.

A loja US8 tem um total de noventa trabalhadores; desse total, cinco são afro-brasileiros, sendo três vendedores e duas operadoras de caixa. Participaram da pesquisa apenas os vendedores; as operadoras de caixa não puderam por motivo de horário. A loja US9 foi a que apresentou um número elevado de trabalhadores, 132. Desse total, só foi possível convidar oito trabalhadores afro-brasileiros, sendo quatro operadores de caixa e quatro auxiliares de vendas. Desse grupo, quatro participaram da pesquisa, sendo dois operadores de caixa e dois vendedores; quanto aos demais não conseguimos convencê-los em participar do estudo.

As **lojas masculinas** foram identificadas da seguinte forma: loja EM1 e EM2. A loja EM1 tem oito trabalhadores, um vendedor é afro-brasileiro. O mesmo não

demonstrou interesse em participar da pesquisa. A loja EM2 tem dez trabalhadores; um vendedor é afro-brasileiro, e aceitou participar da pesquisa.

Enfim, encontramos 43 trabalhadores afro-brasileiros que compõem o quadro de funcionários das 18 lojas visitadas, e desse total, 20 aceitaram participar da pesquisa. Na figura (2.2) abaixo demonstramos essa divisão:



Fonte: Elaborada pela autora

Figura 2.2 – Quadro das lojas de vestuário que contrataram trabalhadores afro-brasileiros no período da pesquisa – janeiro a abril de 2014.

O contato com estes trabalhadores era feito de forma tímida. Esse procedimento era realizado inicialmente com a identificação da pesquisadora e da instituição, nome da professora orientadora da pesquisa e em seguida uma rápida apresentação do propósito do estudo.

Os contatos foram realizados após aguardarmos a melhor oportunidade para abordá-los, ou seja, o momento certo para conversar com eles. Esse cuidado era porque o atendimento podia demorar e o vendedor necessitava de tempo com seu cliente. Após o atendimento, o vendedor teria que arrumar todas as peças de roupas que foram retiradas do estoque e esse processo não podia ser interrompido, pois o atrasava no seu próximo atendimento.

Então, quando se percebia que o funcionário estava disponível, a entrada na loja era feita e ao me aproximar do trabalhador era realizado o procedimento de identificação e explicação do estudo. Esse contato foi realizado apenas dentro das lojas, no horário de trabalho em que os dois turnos se encontravam, ou seja, das 14hs às 18hs. Nesse período, o contato foi mais intenso.

Ao longo desses primeiros contatos, foram surgindo alguns empecilhos; houve casos de contatos bem sucedidos com alguns desses trabalhadores, porém, como todo trabalho de pesquisa, houve casos não bem sucedidos, por conta de horário ou por questões de recusa dos trabalhadores.

Mesmo com o esforço de explicar o propósito do trabalho em alguns casos, percebemos que algumas pessoas não demonstravam interesse nenhum por nada do que lhes era passado. Ao percebermos essa situação, era anotada a loja e o nome da pessoa, para voltarmos depois, porque acreditávamos que aquele não teria sido o momento certo para a abordagem.

Ao voltarmos às lojas onde as abordagens não tinham sido bem sucedidas, procurávamos a melhor forma para convencer as pessoas em contribuir com o nosso trabalho. Essa tentativa era feita através de uma conversa onde era abordada mais uma vez a importância desse estudo.

Em muitos casos essa técnica foi suficiente, porém em alguns casos não funcionou; não conseguimos convencer algumas pessoas a participarem da pesquisa. São nessas horas que o pesquisador tem que demonstrar humildade para com seu entrevistado, pois, ao abordar pessoas que não se conhece e com quem não há nenhum vínculo de amizade, para conversar sobre assuntos delicados, no ambiente de trabalho, o mínimo a fazer é compreender uma resposta negativa por parte desses trabalhadores e principalmente respeitar cada opinião.

O procedimento tomado nos casos das abordagens bem sucedidas, nas quais o profissional aceitava participar da pesquisa, era de marcar um dia e horário de acordo com a disponibilidade de tempo do trabalhador para então realizar a entrevista.

Os primeiros contatos realizados foram com as mulheres, por elas serem maioria e o número de lojas destinado ao público feminino ser relativamente maior do que a dos outros segmentos. Esse fator pode ter contribuído com essa coincidência, pois em nenhum momento selecionamos as mulheres para conversar primeiro.

Durante o processo de abordagens, houve um caso em que o gerente interferiu na conversa, querendo saber do que se tratava, por que estávamos abordando seu funcionário e que pesquisa era essa? Mediante essa situação, nas abordagens seguintes, ao invés de falar primeiro com o funcionário nos dirigíamos diretamente



ao gerente da loja para explicar o propósito do trabalho e depois conversávamos com o funcionário.

Nesse contato específico com o gerente, procurava-se parabenizar pela decoração da loja, pelos artigos vendidos, pelo atendimento e principalmente por ter um vendedor afro-brasileiro na loja. Essa tática era para facilitar na hora de abordarmos o funcionário e não surgirem maiores constrangimentos ou mesmo recusa. E por, também, ser uma forma do próprio gerente incentivá-los a participarem da pesquisa; em alguns casos, o gerente liberou-os no horário de trabalho para responder às perguntas, facilitando muito o nosso trabalho.

Em todas as abordagens, houve uma boa aceitação por parte dos trabalhadores, pois a maioria demonstrou interesse em participar do estudo. Houve poucas recusas, deste modo, os trabalhadores que ficaram de fora da pesquisa, foi por questões relacionadas à disponibilidade de horário deles, para responder as perguntas ou por não gostarem de serem entrevistados.

Apresentamos alguns motivos pelos quais os trabalhadores não participaram da pesquisa: um vendedor, ao ser abordado, parabenizou o estudo, mas não aceitou participar porque segundo ele descreve: *“estou farto da hipocrisia das pessoas e não suporto mais o racismo do próprio negro, fui militante, participei de movimento negro e por conta disso pude perceber essa relação de racismo entre os negros”*.

Outro vendedor, por motivos particulares, também não quis participar da pesquisa; uma assistente de vendas achou legal o trabalho, porém era tímida e não gostava de participar de pesquisa. Mesmo ouvindo as explicações e o objetivo do estudo eles não aceitaram participar. É importante registrar que todos os posicionamentos tanto de aceitação como de negação por parte dos trabalhadores foram respeitados, e, que em nenhum momento, colocamos esses trabalhadores em situação de constrangimento.

## **2.6. CIRCUNSTÂNCIAS DAS ENTREVISTAS E OS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS**

As entrevistas sempre se iniciavam com uma conversa informal com os participantes, uma estratégia para deixa-los à vontade para responder as perguntas do roteiro temático. Esse roteiro era composto por um módulo de questões fechadas,

que foram pensadas para fornecer um perfil de cada entrevistado, como idade, cor, estado civil e escolaridade.

O segundo módulo do roteiro temático continha temas que foram desenvolvidos sob forma de várias perguntas, com o objetivo de compreender o cotidiano destes trabalhadores, a trajetória profissional, as oportunidades e como estes profissionais vêm planejando sua carreira profissional. Assim, temas como trabalho, educação e discriminação racial foram abordados nesse segundo módulo.

No terceiro módulo, abordamos questões relacionadas à dinâmica do trabalho no *shopping center*. As perguntas desse módulo foram elaboradas para entender o percurso desses trabalhadores no que diz respeito ao acesso, ingresso e permanência nas lojas do *shopping center*, (ver roteiro temático II em anexo).

A cada entrevista realizada, era perceptível a motivação de alguns entrevistados em procurar trabalhadores afro-brasileiros nas lojas do *shopping*, seja nos locais onde eles trabalhavam, ou mesmo nas lojas próximas. Tal ação contribuiu como facilitador para a realização de novos contatos. Dessa forma, a pesquisa despertou nesses trabalhadores uma curiosidade que alguns consideraram algo inédito, porque, segundo eles, jamais haviam pensado nisso: afinal, quantos “deles” trabalhavam naquele lugar?

Na última parte da entrevista, era então solicitada a cada entrevistado sua opinião e que também expressasse seus comentários e críticas a respeito da pesquisa e da entrevistadora. Esse momento foi muito produtivo, porque era expresso o que cada entrevistado sentia e gostaria de falar. E, às vezes, após a entrevista, havia um prolongamento da conversa, pois alguns queriam saber sobre Leis, procedimentos e sobre as políticas de ações afirmativas.

Fornecia então algumas informações relacionadas a como proceder diante de uma cena de injúria racial, quais leis o trabalhador devem conhecer para entender seus direitos; além disso, eram apresentados alguns percentuais, tais como o da população afro-brasileira na composição da população atual e dos universitários afro-brasileiros em todo país.

Essas informações eram uma forma de manter o diálogo com eles por mais um pouco; essa conduta foi adotada também porque talvez houvesse necessidade de retornar ao campo, para conversar sobre algo que não ficasse claro sobre os temas abordados.

Ao repassar as informações acima, em nenhum momento se procurou interferir nas respostas obtidas ou ainda, de se posicionar contrário às mesmas. O posicionamento da entrevistadora foi de considerar todas as respostas, conforme cada entrevistado se expressava.

Os principais problemas enfrentados durante o processo de coleta de dados do estudo estão associados ao local e disponibilidade de horário para realizar as entrevistas, principalmente por parte dos entrevistados. Mesmo com essas dificuldades, realizamos uma parcela das entrevistas no *hall* do *shopping*, onde havia uma intensa movimentação de pessoas e o barulho desviava a atenção ou atrapalhava a concentração do entrevistado.

Outro grupo foi entrevistado numa doceria e assim como ocorreu nas entrevistas realizadas no *hall* do *shopping*, o barulho também era intenso. Essas dificuldades eram por conta do horário, pois no final da tarde a circulação de pessoas no *shopping* é maior e era justamente nesse horário que as pessoas marcavam a entrevista comigo, uma vez que era o horário de saída ou intervalo para o lanche delas.

Outro fator que contribuiu para dificultar a realização das entrevistas foi a questão do horário, mesmo com aqueles trabalhadores que marcaram entrevista, por conta de residirem longe do local de trabalho; quando chegavam, mal dava tempo para se prepararem para o trabalho. Nesses casos, a conversa ocorria de forma rápida e muitas vezes, a entrevista teve de ser remarcada.

Nem sempre as entrevistas ocorreram no dia e horário marcados; frequentemente acontecia imprevistos; era um funcionário que faltava no setor, e o vendedor ou assistente de vendas não podia sair para realizar entrevista. Ocorriam também reuniões inesperadas com gerente da loja, o que impedia a concretização das entrevistas marcadas.

A mudança nas lojas da coleção outono/inverno também foi um problema que dificultou as entrevistas, porque quem arruma a loja, troca os manequins e coloca as peças novas, são os vendedores. A decoração da vitrine é de responsabilidade do profissional de *designer*, porém o restante da organização da loja é de responsabilidade dos vendedores, que quase não podiam parar.

As entrevistas realizadas com nove vendedores, que estudavam à noite e trabalhavam no primeiro turno, foram elaboradas de formas diferentes. Um grupo respondeu às perguntas no horário de trabalho, autorizados pelo gerente da loja, e

outro grupo conseguiu responder às perguntas no horário de almoço, com muita dificuldade por esse tempo ser muito curto.

Esses trabalhadores, que compõem o segundo grupo, tinham direito de almoçar por uma hora, porém quando voltavam para responder às perguntas da entrevista, lhes restavam poucos minutos para retornar a seus postos de trabalho. Um dos fatores que dificultava nossa conversa era a grande concentração de pessoas, nesse horário, para almoçar, o que resultava numa perda de tempo dos entrevistados nas longas filas.

Quanto aos dois vendedores que estudavam na parte da manhã e trabalhavam no segundo turno, estes foram entrevistados antes do horário de trabalho sem que houvesse problemas maiores.

No grupo de vendedores, operadores de caixa e assistentes de vendas que não estudavam, as entrevistas foram realizadas no horário que os mesmos marcavam de acordo com a disponibilidade de cada um.

A maior dificuldade de realizar as entrevistas com os vendedores era porque havia a necessidade deles cumprirem a “meta da semana” estabelecida pela loja, se não cumprissem, não receberiam a comissão integral. Era difícil convencer essas pessoas pararem um pouco para responder às perguntas do roteiro. Entre os operadores de caixa e os assistentes de vendas, o melhor horário era quando saíam para as refeições. Este tempo era disputado entre responder as perguntas da entrevista, descansar, resolver questões particulares ou irem a outras lojas.

Sendo assim, consegui entrevistar trabalhadores em restaurante, enquanto almoçavam; no *hall*, quando encontrávamos um banco para sentar - caso contrário, conversávamos de pé em frente à loja. Também entrevistei na praça de alimentação e em pequenos cafés. Em todos esses lugares, a movimentação e o barulho eram intensos apresentando problemas para realizar as entrevistas. Esses tipos de problemas são aceitáveis, principalmente em locais onde a circulação de pessoas é muito intensa. Apesar disso, procurávamos manter o foco do entrevistado nas perguntas. Com todas as dificuldades e problemas, conseguimos realizar as entrevistas com êxito.

## 2.7. PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Identificamos os 20 trabalhadores afro-brasileiros participantes do nosso estudo com seus nomes devidamente alterados, como garantia de sigilo de qualquer identificação, e apresentamos uma biografia resumida dos mesmos.

Iniciamos o primeiro módulo da entrevista perguntando nome, função e idade aos trabalhadores. No item função identificamos 14 vendedores; três assistentes de vendas e três operadores de caixas; a partir daí, dividimos em três grupos para identificação da faixa etária, como segue:

<b>Divisão em grupos etários dos afro-brasileiros na data da entrevista</b>		
	Mulheres	Homens
faixa etária		
até 24 anos	10	2
25 a 30 anos	2	4
acima de 31 anos	-	2

Informações obtidas conforme relatório temático I, do primeiro módulo da pesquisa.  
Fonte: Elaborada pela autora

Tabela 2 – Faixa etária dos participantes do estudo.

O quadro acima revela que a idade é um fator importante para se trabalhar nesse espaço de moda, e ainda observamos que as mulheres compõem o grupo mais jovem desses trabalhadores, o que reforça os critérios nos anúncios para vaga de vendedores, já citado no primeiro capítulo; “Contrata-se para vendedor(a), 18 a 25 anos, com ensino médio completo ou cursando superior, se você é jovem, moderno(a) e busca sua independência e crescimento profissional venha fazer parte da nossa equipe”.

O requisito autodeclaração de cor/raça e etnia foi o mais trabalhoso da entrevista, por essa classificação apresentar alguns desacordos entre os entrevistados. A palavra raça não foi bem aceita entre homens e mulheres; era entendida de forma diferenciada e quando se perguntava da cor, os trabalhadores logo se identificavam e respondiam: ‘negro’. Observamos que a cor negra era mais

aceitável em relação à preta. Para tanto, foi mais adequado perguntar aos entrevistados, qual sua cor? Ao invés de perguntar qual sua raça ou etnia.

Nesse estudo, procuramos por trabalhadores pretos de acordo com uma das categorias de classificação do IBGE, e pedimos depois que os mesmos se autodeclarassem quanto à cor. O resultado foi o seguinte: entre as mulheres, nove se autodeclararam negras; desse total, oito se classificaram, segundo a categoria do IBGE, como pretas e uma se classificou como parda. Duas mulheres se autodeclararam pardas e, segundo a categoria do IBGE, se classificaram como preta; e uma mulher se autodeclarou preta, e segundo a categoria do IBGE se classificou como parda.

No grupo dos homens, seis se autodeclararam negro, um se autodeclarou pardo e outro se autodeclarou preto. E, quanto à classificação, segundo as categorias do IBGE, desse grupo, cinco se classificaram como preto e três se classificaram como pardo.

Ficou evidente que, entre a maioria dos entrevistados, a cor preta não é bem aceita; isto porque apenas dois deles se autodeclararam preto. Em alguns casos, chamar um desses trabalhadores de preto é uma situação de preconceito. Segundo Catarina, *“uma vez uma cliente me chamou de ‘escurinha’ e eu não me senti mal com isso, mas preferia que ela me chamasse de negra, pois é o que eu sou”*. Perguntada se a cliente tivesse a chamado de “pretinha” ao invés de “escurinha” ela respondeu: *“aí... acredito ser uma forma de preconceito mesmo, não gosto de ser chamada de preta, é muito feio e não me sinto bem”*.

Ainda sobre essa questão, Iracema comentou que não se assumia como preta, pois segundo ela falou: *“eu não gostava de ser preta e demorei muito a me aceitar. Durante anos, fui escrava da prancha e de produtos químicos para manter meu cabelo lisinho*. Perguntada sobre o que a fez mudar de ideia, respondeu: *“quando eu quase fiquei careca, por não aceitar meu cabelo crespo, a partir desse episódio abri os olhos, percebi que era a hora de me assumir, hoje me sinto feliz”*.

O estado civil dos entrevistados é o seguinte: entre as mulheres, das 12 entrevistadas, apenas uma é casada com filhos, seis são solteiras sem filhos e cinco mantêm união estável e duas delas têm filhos. No grupo dos homens, dois são casados com filhos. Cinco são solteiros, um deles tem filho e um mantém união estável sem filhos.

Em relação ao local onde os entrevistados residem os dividimos por Zonas Territoriais (item 2.1). Três trabalhadores residem numa comunidade da Zona Sul e um reside em bairro da Zona Sul. Cinco trabalhadores residem em bairros da Zona Norte e dois residem numa comunidade da Zona Norte. Quatro trabalhadores residem em bairros da Zona Oeste e cinco trabalhadores residem em outros municípios da região metropolitana e baixada fluminense.

O local de trabalho nem sempre favorece esses trabalhadores, mas a necessidade deles é maior, além de cumprirem uma carga horária exaustiva durante todo o dia, principalmente os nove que ainda estudam. A vida desses trabalhadores muitas vezes se resume a trabalho, estudo e retorno ao lar, uma responsabilidade contínua e de muita superação. Os que residem em comunidades convivem com outra variável de preconceito que incide sobre seu local de moradia. Isso ocorre não só nas lojas que não os contratam, mas também naquelas em que o trabalhador não ascende profissionalmente por ser julgado pelo fato de “não saber se comportar como uma pessoa educada”; dessa forma é excluído, pois não pode fazer parte daquele mundo elitizado.

No quesito escolaridade e rotatividade no emprego obtivemos o seguinte resultado, conforme demonstramos a seguir, na tabela 3.

<b>Identificação dos afro-brasileiros segundo nível de escolaridade e rotatividade no trabalho na data da entrevista</b>		
	Mulheres	Homens
<b>Nível de escolaridade</b>		
Ensino Superior incompleto	5	4
Ensino Médio completo	5	4
Ensino Médio incompleto	2	-
<b>Rotatividade no emprego</b>		
Primeiro emprego	2	-
Acima de dois empregos	10	8

Informações obtidas conforme relatório temático I, do primeiro módulo da pesquisa.  
Fonte: Elaborada pela autora.

Tabela 3 – Nível escolar e rotatividade no emprego dos participantes do estudo.

No grupo das mulheres, cinco estão cursando nível superior em instituições privadas - quatro no ramo de moda e beleza e uma no ramo de vendas; quatro mulheres têm o ensino médio completo e pretendem cursar nível superior; e duas mulheres têm o ensino médio incompleto. Uma mulher tem o ensino fundamental incompleto e foi a que mais demonstrou interesse em voltar a estudar.

No grupo dos homens, quatro têm o ensino médio completo, dois deles pretendem realizar algum curso superior. Quatro homens estão cursando nível superior em instituições privadas voltados para o ramo de moda ou vendas e têm interesse de se manter no ramo e principalmente permanecer na empresa onde trabalham.

É interessante observar que, entre os 20 entrevistados, nenhum deles tem curso superior completo, bem como nenhum está estudando em Instituições públicas; assim, apesar da “lei de cotas” ter se demonstrado positiva e abrangente, estes trabalhadores têm que custear seus estudos além de seus compromissos. Entre os nove trabalhadores que estão cursando nível superior, nenhum deles tem bolsa de estudo ou desconto nas mensalidades nas instituições onde estudam.

Em relação à rotatividade no trabalho, encontramos no grupo das mulheres, duas que estão no primeiro emprego, enquanto dez delas já passaram por mais de dois empregos. E o local de trabalho anterior dessas mulheres nem sempre está associado ao comércio de vestuário ou vendas; em dois casos, as mulheres começaram a trabalhar como empregada doméstica.

No grupo dos homens, dos oito entrevistados, todos já passaram por mais de dois empregos, e o local de trabalho da maioria deles está associado ao comércio de vendas, moda ou beleza.

O período médio de permanência destes trabalhadores no emprego atual está entre quatro a oito meses – cinco mulheres e cinco homens; entre nove meses a dois anos – seis mulheres e dois homens; e entre três e quatro anos ou mais – uma mulher e um homem.

### **Grupos das mulheres**

**Dandara** – Vendedora Responsável (subgerente) de loja que atende um público unissex. Começou a trabalhar aos 17 anos no regime celetista, com vendas



em loja de departamentos em *shopping*, depois como assistente de comunicação. Perguntada qual sua cor identifica-se como negra e quando perguntada segundo a classificação do IBGE se classifica como preta.

**Betina** – Operadora de Caixa de loja que atende um público unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos como estoquista no regime celetista, onde permaneceu por dois anos. Perguntada qual sua cor respondeu “negra” e perguntada segundo a classificação do IBGE respondeu preta.

**Estela** – Vendedora Responsável (subgerente) de loja que atende um público feminino. Começou a trabalhar aos 16 anos como babá sem carteira assinada e aos 19 anos assinou a carteira como vendedora de loja. Perguntada qual sua cor identifica-se como negra e quando perguntada segundo a classificação do IBGE se classifica como preta.

**Margô** – Vendedora de loja que atende um público unissex começou a trabalhar aos 19 anos, como vendedora e esse é seu primeiro emprego. Perguntada qual sua cor respondeu “negra” e perguntada segundo a classificação do IBGE respondeu “sou preta”

**Judite** – Vendedora de loja que atende um público unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos como auxiliar de loja, no regime celetista. Trabalhou como operadora de caixa e vendedora em *shopping*. Perguntada qual sua cor respondeu “negra” e perguntada segundo a classificação do IBGE respondeu “sou preta”

**Antônia** – Operadora de Caixa de loja que atende um público unissex. Começou a trabalhar aos 14 anos como doméstica sem carteira assinada. Trabalhou como estoquista em loja de roupas por dois anos, no regime celetista. Perguntada qual sua cor identifica-se como preta e quando perguntada segundo a classificação do IBGE se classifica como parda.

**Catarina** – Vendedora Responsável de loja que atende um público feminino. Começou a trabalhar aos 18 anos como estoquista em loja de roupa, no regime celetista. Perguntada qual sua cor identifica-se como negra e quando perguntada segundo a classificação do IBGE se classifica como preta.

**Iracema** – Vendedora de loja que atende ao público feminino. Começou a trabalhar aos 13 anos como modelo fotográfico e aos 20 anos começou a trabalhar no emprego atual. Perguntada qual sua cor identifica-se como negra e quando perguntada segundo a classificação do IBGE diz “na minha certidão de nascimento está parda, mas identifico-me como preta”.

**Mariah** – Vendedora de loja que atende um público feminino. Começou a trabalhar aos 17 anos com artesanato sem carteira assinada. Trabalhou como recepcionista e vendedora de loja em *shopping* no regime celetista. Perguntada qual sua cor identifica-se como negra e quando perguntada segundo a classificação do IBGE se classifica como preta.

**Nilma** – Assistente de Vendas de loja que atende o público unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos no regime celetista. Esse é seu primeiro emprego. Perguntada qual sua cor respondeu “parda” e perguntada segundo a classificação do IBGE respondeu “preta”.

**Pietra** – Operadora de Caixa de loja que atende o público unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos como doméstica sem carteira assinada. Perguntada qual sua cor respondeu “negríssima” e perguntada segundo a classificação do IBGE respondeu preta.

**Telma** – Vendedora de loja que atende um público unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos, como recepcionista, já foi operadora de caixa e vendedora de cosméticos no regime celetista. Perguntada qual sua cor identifica-se como negra e quando perguntada segundo a classificação do IBGE se classifica como parda.

### **Grupo dos homens**

**Baltazar** – Vendedor de loja que atende o público masculino. Começou a trabalhar aos 15 anos como contínuo e só assinou a carteira aos 18 anos, já trabalhou como office-boy e estoquista em loja de vestuário de *shopping* no regime celetista. Perguntado qual sua cor respondeu “negro” e segundo a classificação do IBGE se identifica como pardo.

**Félix** – Vendedor de loja unissex. Começou a trabalhar aos 14 anos como ajudante de obra sem registro na carteira de trabalho, apenas assinou aos 25 anos. Foi estoquista durante quatro anos no regime celetista. Perguntado qual sua cor respondeu “sou negro” e quando perguntado segundo a classificação do IBGE se classifica como preto.

**Dan** – Assistente de Vendas de loja unissex. Começou a trabalhar aos 20 anos, como estoquista e depois como operador de caixa em loja de *shopping* no regime celetista. Perguntado qual sua cor respondeu “sou pardo” e perguntado

segundo a classificação do IBGE respondeu “pardo”

**Francisco** – Vendedor Responsável de loja unissex. Começou a trabalhar aos 19 anos como cabeleireiro durante quatro anos sem carteira assinada e depois vendedor em loja de *shopping* no regime celetista. Perguntado qual sua cor respondeu: “sou negro” e quando perguntado segundo a classificação do IBGE se classifica como preto.

**Amado** – Vendedor de loja unissex. Começou a trabalhar aos 15 anos com registro em carteira de office-boy, já trabalhou como estoquista e vendedor de loja no regime celetista. Perguntado qual sua cor, respondeu “preta” e quando perguntado segundo a classificação do IBGE respondeu “me identifico como preto”.

**Luigi** – Assistente de Vendas de loja unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos, como vendedor de loja de roupa no regime celetista. Perguntado qual sua cor respondeu “sou negro” e perguntado segundo a classificação do IBGE respondeu “preto”

**Benito** – Vendedor Coordenador (merchandiser)<sup>22</sup> de loja unissex. Começou a trabalhar aos 18 anos, como vendedor no regime celetista, passando por duas lojas de vestuário. Perguntado qual sua cor respondeu “negra” e quando perguntado segundo a classificação do IBGE se classifica como preto.

**Sebastian** – Vendedor de loja unissex. Começou a trabalhar aos 19 anos, como vendedor em loja de *shopping* no regime celetista. Perguntado qual sua cor, respondeu “negra” e quando perguntado segundo a classificação do IBGE respondeu: “colocaram no meu passaporte pardo e eu me identifico como pardo”.

---

<sup>22</sup> O que é um profissional de *Merchandiser*? “É a pessoa que trabalha com o pessoal interno, incentiva, trabalha as melhores formas para alcançar o objetivo principal que é as vendas, cuida da vitrine da exposição das roupas e busca sempre mostrar novidade com foco no seu objetivo (vender). É uma profissão que está ligada ao marketing, tendo como objetivo seduzir a clientela e motivar às compras” Benito, 27/01/2015.

### 3. DINÂMICA NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DOS AFRO-BRASILEIROS

"Ninguém nasce odiando uma pessoa por sua cor de pele ou religião. Pessoas são ensinadas a odiar. E se elas aprendem a odiar, elas podem ser ensinadas a amar" (Nelson Mandela).

Neste capítulo, analisamos os relatos dos entrevistados sobre suas percepções em relação ao acesso a esse posto de trabalho, os mecanismos por eles utilizados para se inserir nesse espaço, assim como os meios de permanência.

Apresentamos como a “beleza” é descrita na concepção dos entrevistados e quem seria favorecido ou desfavorecido com a utilização desse critério, que se revela como um meio de ingresso e também importante para a permanência e ascensão no trabalho.

Apontamos, ainda, a percepção dos entrevistados em relação às atitudes de discriminação no ambiente laboral, no cotidiano e, também, algumas das estratégias usadas como formas de se contrapor a essa questão.

E, por fim, exibimos, segundo a percepção desses trabalhadores, seus posicionamentos em relação à política de ação afirmativa, principalmente às cotas raciais no campo da educação e do trabalho.

### 3.1. CRITÉRIOS E MECANISMOS DE ACESSO, INGRESSO E PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO DE VENDEDOR DE *SHOPPING CENTER*

Nesse estudo, entendemos por acesso ao mercado formal de trabalho o ingresso de homens e mulheres a determinados postos onde vão realizar uma ocupação profissional remunerada, conforme rege a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de 1943.

Essa ação é realizada nas lojas da seguinte forma: a empresa disponibiliza a vaga para determinada função em sua página eletrônica – *site* – ou no quadro de oportunidades do *shopping center*, onde está instalada, ou ainda, no interior da própria loja. Dessa forma, os interessados à vaga anunciada deixam seu currículo da forma que melhor lhes convier.

Após avaliação curricular do candidato à vaga oferecida pela loja, e, se o mesmo preencher todos os requisitos exigidos, ele é convocado a participar de um processo seletivo. Nesse processo, é realizada uma entrevista detalhada com o candidato, com objetivo de avaliar se está apto a exercer a função a qual se candidatou.

A partir do preenchimento das exigências do empregador pelo empregado, é celebrado um contrato individual de trabalho<sup>23</sup> entre as partes por um período de 45 dias, podendo ser renovado por mais 45 dias, se ambas as partes concordarem. Esse período constitui a fase da experiência - onde o empregado é observado e avaliado se de fato está apto a se manter na função. Este intervalo de tempo que constitui a experiência não pode ultrapassar 90 dias, conforme o Parágrafo Único do Artigo 445 (CLT).

Essa é a dinâmica de acesso a postos de trabalho formal segundo as normas da CLT: sem nenhum critério ou exigência que venha a se manifestar contrária à inserção de homens e mulheres em posto de trabalho formal. No entanto, o que pode ser exigido do trabalhador, de forma legal, é a comprovação de experiências anteriores na função. E esse período não pode ser superior a um prazo de seis meses, conforme Artigo 442a da CLT.

---

<sup>23</sup> Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (Art. 442). O mesmo poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, conforme CLT.

Antes de revelar as falas dos entrevistados, e aprofundar no objetivo do estudo, gostaria de registrar algo que considero importante para conseguir as informações contidas nesse estudo. Inicialmente tive que conquistar a confiança das pessoas envolvidas nele, e o fato de ser mulher pode ter contribuído para fortalecer essa confiança, principalmente entre as mulheres, pois a conversa com elas foi mais longa e detalhada; já com os homens foi mais rápida e objetiva.

Outro fator que pode ter possibilitado essa confiança está relacionado à minha idade. Essa característica pode ter contribuído para se estabelecer uma relação maior de confiança entre os entrevistados e eu. Isso porque eles se dirigiam a mim, a todo o momento como senhora, uma forma de respeito.

Há também outro fator, que provocou certo espanto em alguns deles: o fato de não ser negra. Para a maioria das pessoas abordadas, representava algo muito bom, porque eu estava engajada com uma causa “pertencente” aos não brancos. Contudo, para pouquíssimas pessoas abordadas, essa condição não era bem vista; acredito que eles esperavam alguém não branco na condução desse estudo. Eles não comentaram nada a respeito dessa hipótese, porém consegui visualizar em seus semblantes, quando me apresentava, uma expressão de “decepção” e logo em seguida uma negação em participar do estudo.

A respeito desse comportamento, confesso que não me abalou muito, porque eu tinha consciência de que estava abordando um assunto muito delicado que esses trabalhadores vivenciam no seu cotidiano e, conseqüentemente, não seria uma incumbência de fácil aceitação. Sendo assim, coube-me desenvolver mecanismos para alcançar o principal propósito do estudo.

Ponto então estes mecanismos da seguinte forma: primeiro, o diálogo como forma de aproximação dos trabalhadores e, ainda, como forma de convencimento para suas participações no estudo; o segundo mecanismo está associado a saber ouvi-los, suas queixas, colocações e opiniões; e como terceiro mecanismo o respeito, saber respeitar cada um dos participantes no seu espaço e ainda cada resposta que me foi confiada na condução deste estudo.

Nas conversas informais os trabalhadores contavam sobre situações que estavam passando no momento ou que aconteceram com algum colega de trabalho. Essas conversas serviram para complementar as entrevistas.

Na conversa com a entrevistada Antônia, por exemplo, ela contou que sua gerente sempre a manda emagrecer. Isso ocorre, segundo a operadora de caixa,

porque quando ela solicita um novo uniforme a gerente sempre traz um número menor que fica muito apertado. Quando a trabalhadora reclama, a gerente a manda fazer regime, alegando que a mesma está gorda. Antônio contou que isso ocorre sempre.

Em outra conversa, a entrevistada Iracema contou que na loja havia outra trabalhadora afro-brasileira, contratada há poucos dias. Segundo ela, a nova funcionária não se enquadrava no “padrão de beleza” exigido pela loja e seu destino foi o estoque. A respeito dessa situação, Iracema demonstrou indignação durante toda conversa, por não concordar com o critério da loja.

Também em outra conversa, dessa vez com a entrevistada Catarina, esta comentou sobre a repercussão do *banner* que fez para a loja, no dia das mães. Segundo Catarina, a gerente da loja não aprovou a ideia do supervisor de utilizar a imagem dela para divulgar as roupas da loja. E ainda comentou: *há várias vendedoras na loja, por que ela foi escolhida?* Nesse caso não podemos afirmar que as palavras da gerente expressam algum tipo de discriminação contra a vendedora; no entanto, ela era a única afro-brasileira na loja.

### 3.2. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

#### 3.2.1. AVALIAÇÃO DOS ENTREVISTADOS SOBRE O SHOPPING CENTER

Nas lojas de vestuário onde realizamos as entrevistas, assim como em outras lojas apontadas pelos entrevistados, podemos identificar uma conduta discriminatória a partir das informações obtidas nos relatos desses trabalhadores. Nessas informações, observamos que o *shopping center* se revela um ambiente hostil para quaisquer dinâmicas sociais que tenham como protagonistas trabalhadores afro-brasileiros.

Segundo o entrevistado Benito, “*o espaço aqui é muito excludente, as pessoas vêm ao shopping e quase não encontram vendedores negros e essa situação intimida, faz pensar que esse lugar não é para negro trabalhar*”. Além disso, ele revela que percebe nesse ambiente um tratamento diferente em relação aos afro-brasileiros: “*muitos negros aqui têm medo de se identificarem, eu percebo que a*

*segurança do shopping inibe, percebo ainda um olhar diferente com relação aos negros”.*

Para o entrevistado Félix, essa hostilidade se dá pelo fato de *“algumas lojas aqui no shopping não empregam negro, isso pode fazer com que o negro se sinta excluído, incapaz e, também por eles verem muitos brancos nesse espaço, tem medo de vir as lojas”*. Para Mariah, outra entrevistada o *shopping* é um ambiente hostil porque nele ainda existe preconceito. Segundo ela: *“não deveria existir, mas ainda existe, não de forma visível, mas de forma que machuca silenciosamente, velado, que te coloca pra baixo fazendo você se sentir incapaz”*.

Em relação ao local de trabalho, foi proposta para os trabalhadores participantes uma visão geral do *shopping*. Nesse sentido, a maioria demonstrou indiferença em relação ao *shopping*, porque vêm, realizam seu trabalho e vão embora; não há um vínculo maior com esse espaço.

Além disso, segundo a maioria deles, qualquer tipo de amizade cultivada aqui é entre colegas de trabalho e raramente com pessoas de outra loja, não se mantém contato muito intenso, ou seja, qualquer tipo de vínculo aqui é totalmente profissional. Encontramos apenas dois trabalhadores que mantêm algum círculo de amizade fora da loja onde trabalha.

### 3.2.2. ACESSO AO TRABALHO: A “BELEZA”

No processo de análise dos relatos desses trabalhadores, com relação aos mecanismos de acesso para conseguir o trabalho atual, pudemos observar que, apesar do campo não exigir uma maior especialização (exige-se o ensino médio completo ou em andamento), alguns trabalhadores podem enfrentar algumas situações relacionadas a preconceito e discriminação, exceto em casos em que há indicação ou cooptação<sup>24</sup>. Assim, do grupo dos 20 trabalhadores entrevistados, encontramos nove que revelaram não ter enfrentado nenhum tipo de problema em conseguir emprego, tanto os anteriores como o atual.

---

<sup>24</sup> “Cooptar” trabalhadores é uma prática comum nessa área, consiste em contatar um trabalhador de outra loja e admiti-lo sem que o mesmo passe pelas formalidades usuais de admissão exigidas pela empresa.



Quatro trabalhadores enfrentaram algum tipo de dificuldades no acesso ao emprego atual. Segundo Betina, *“enfrentei algumas dificuldades sim e a principal delas foi por não saber falar outro idioma, (...) o mercado de trabalho está muito competitivo e quem não tem uma boa formação acaba ficando de fora”*.

Já Catarina relata: *“eu enfrentei algumas dificuldades, antes de vir para esse emprego eu fiz uma entrevista antes em outro shopping e não fui aceita. E quando vim fazer a entrevista daqui prendi o cabelo. A entrevista com a gerente dessa loja foi tudo bem, ela perguntou minha idade, meu manequim, minha altura e se eu gostava de moda. (...) dias depois fui chamada para ocupar a vaga. Fiquei muito feliz, depois fiquei sabendo pelas vendedoras antigas que após minha entrevista a gerente tinha questionado o meu cabelo. (...) Por pouco não fui reprovada pela condição do meu cabelo ser crespo, que é uma característica minha”*.

Os trabalhadores Estela e Sebastian revelaram que não enfrentaram nenhum problema para se inserir no mercado de trabalho, e com relação ao acesso ao emprego atual, segundo eles, foi fácil porque foram “cooptados” pelo gerente das lojas onde atualmente trabalham.

Já os trabalhadores Francisco, Félix e Pietra associaram o acesso ao trabalho atual ou os anteriores, à “sorte”. Segundo relato deles: *“Para conseguir trabalhar aqui? Eu tive sorte, pois fui contratado sem experiência como estoquista e sem passar pelo processo de entrevista”* (Félix). Francisco revelou: *“Toda vez que eu falei vou procurar emprego, não demorava uma semana e já estava trabalhando. Sempre tive muita sorte”* e Pietra revelou que: *“a loja aqui não contrata ninguém sem experiência, foi muita sorte minha ter conseguido esse emprego de operadora de caixa”*.

Telma passou por algumas dificuldades em conseguir emprego antes; mas revelou que o acesso ao emprego atual foi fácil. Segundo ela mencionou: *“nessa loja o acesso foi o mais fácil de todos os empregos, porque eu fui indicada”*. E Iracema, outra entrevistada, revelou que nunca teve problemas para conseguir emprego. No entanto, afirma que, para conseguir o atual, o quesito “beleza” foi o fator decisivo para sua contratação. Segundo ela falou: *“não enfrentei problemas para ser contratada nesse emprego porque fui contratada pela minha beleza negra que contribuiu muito, antes eu era modelo fotográfico e isso facilitou minha contratação”*.

Com relação ao ingresso de trabalhadores afro-brasileiros na função de vendedor em loja de vestuário no *shopping center*, existem alguns critérios,

conforme informações dos entrevistados. Para conquistar uma vaga de vendedor, o afro-brasileiro tem que se enquadrar ou se adequar a determinados critérios, e o principal critério refere-se à aparência deles. Segundo Iracema: *“existe uma situação aqui, onde a beleza é essencial. Fui contratada para ser vendedora por ser bonita e me assumir como negra. Aqui, se você não está dentro do padrão de beleza, vai ser estoquista, que fica escondida nos fundos da loja onde ninguém te vê”*.

Segundo o entrevistado Sebastian, *“tudo é imagem para a loja”*. Ele consegue perceber nas lojas que não há vendedores com cabelo raspado, por exemplo; para ele, há sim um tipo de negro que se destaca. *“Aqui o negro tem que ser simpático, ter uma aparência diferenciada, mesmo que seja um óculos diferente, um cabelo com estilo, ou seja, uma aparência diferente que o destaca. A beleza é muito exigida, eu vejo vendedores com black bacana, um corpo legal bem definido, alto, não pode ser gordo, acho que criam um protótipo da pessoa, um conceito para o negro trabalhar em lojas do shopping, que é engessado”*.

Nos anos 40, em São Paulo, NOGUEIRA (1985) estudou o que chamou de “atitude desfavorável” de anunciantes em relação à contratação de trabalhadores negros, o qual revelou estereótipos raciais como fator determinante na hora da contratação. Segundo o autor, nos anúncios que pesquisou, era recorrente a preferência pelos trabalhadores brancos, e os anunciantes que expressavam essa preferência alegavam “desconfiança” em relação aos trabalhadores não brancos, relacionando-os a pessoas desonestas, indisciplinadas, não assíduas, inconstantes nos empregos. Eles também preferiam empregados brancos por conta da “aparência” do trabalhador negro, ou seja, havia estereótipos estéticos que inviabilizavam o acesso de homens e mulheres afro-brasileiros ao mercado formal de trabalho.

Pode-se notar que a imagem associada aos afro-brasileiros de pessoas “sem confiança”, “sem bons hábitos de comportamentos” e ainda a questão da aparência, presente no estudo de NOGUEIRA (1985), ainda persistem nos dias atuais, seja em casos considerados isolados ou nos casos dissimulados por meio de critérios incomuns para a contratação de um trabalhador afro-brasileiro.

A entrevistada Estela revela: *“quando você entra numa loja e percebe que não tem nenhum negro na linha de frente, isso já te manda uma mensagem, ainda que indiretamente, de que aquela empresa tem dificuldade, pelo menos na contratação, de repente até aceita, mas ainda não encontrou pessoa de acordo com seu padrão”*.

*E as pessoas que já trabalharam em algumas empresas acabam falando - você vai deixar currículo na loja tal? Essa empresa não contrata negros, pelo menos pra sua linha de frente”.*

Margô, outra entrevistada, afirma: *“as lojas aqui se inspiram nas modelos, aqui a maioria das vendedoras são magras, cabelos bonitos e se você observar, essa beleza tá inspirada nas passarelas. Já fui procurada por outra loja, por ser assim, acho que essa beleza me mantém aqui. Esse é meu primeiro emprego e às vezes fico chocada com o que vejo e escuto aqui, como essa questão da beleza é muito forte aqui, desfavorece muito a quem não se encaixa nesse padrão “Barbie” negra de ser”.*

### 3.2.3. A PERMANÊNCIA NO EMPREGO E A POSSIBILIDADE DE “FAZER CARREIRA”

Com relação à permanência na função de vendedor de loja de vestuário, observamos que o critério de “beleza” também se destaca. Segundo Catarina *“na loja onde trabalho o negro tem que ter uma boa aparência, pele bonita e uma boa postura”.* Com relação à cor, segundo ela *“antes aqui na loja contratava-se apenas brancos, por conta da marca”.*

Observamos também que a maioria desses trabalhadores continua ocupando a mesma função para a qual foram contratados. Entre os que mudaram de função, o número se apresenta muito equilibrado, sendo três homens e três mulheres.

Entre os três homens, destacamos Benito e Francisco, que foram contratados como vendedores, e na primeira fase das entrevistas encontravam-se em treinamento para a função de visual *merchandiser* e gerente de loja, respectivamente. O que mais apresentou mobilidade dentro da empresa foi Félix; contratado como estoquista, após quatro anos, assumiu o cargo de vendedor. Passou também por treinamento para gerente de loja, mas, segundo ele, por questões particulares voltou a ser vendedor: *“não estava preparado para assumir essa responsabilidade, eram muito compromissos”.*

No caso das mulheres, as três entraram como vendedoras e na primeira fase da entrevista estavam passando por treinamento para serem gerente de loja. No entanto, durante a segunda etapa da entrevista, Catarina demonstrou insatisfação

com o treinamento. Por ter interesse em continuar estudando, o treinamento exigia muito tempo e dedicação.

A visão desenvolvida por esses trabalhadores, em relação ao critério de “beleza” adotado por algumas lojas, pode estar associada ao grau de exigência de cada empresa na qual estão inseridos. Segundo eles, há loja que pede uma “aparência natural”, ou seja, sem exagero na maquiagem e cabelo sem muito estilo, para as mulheres; e para os homens, cabelo sempre bem cortado em grau moderado. Enquanto isso, outras lojas pedem uma aparência mais marcante, com uso de maquiagem intensa e cabelos estilosos (coloração, cachos definidos, tranças, enrolados ou solto com volume moderado ou alisados para as mulheres e, para os homens, cabelos com tranças, cachos ou corte curto).

Para a entrevistada Mariah, os afro-brasileiros têm que preencher os requisitos impostos pelas lojas; é como se fosse uma determinação que “temos de preencher”. Pontua ela: *“é como se estivessem lançando uma ‘moda’ e as peças principais seriam os negros”*. Dessa forma, segundo Mariah, os trabalhadores afro-brasileiros teriam que se reinventar ou se moldar para serem aceitos nos espaços de trabalho relacionados à moda, no *shopping center*.

Foi possível constatar essas mudanças na aparência dos trabalhadores quando comecei a observá-los. Logo percebi que essa modificação era parte do conjunto de exigências adotadas naquele ambiente. Aos visitá-los numa semana encontrava-os, por exemplo, com o cabelo de um jeito e quando voltava na outra semana encontrava-os usando outro estilo. Essa mudança ocorria entre homens e mulheres.

Então, diante dessas mudanças estéticas, assim como o enquadramento dos trabalhadores não-brancos ao critério de “beleza”, questionei: quem não preencher esses requisitos ou não se enquadrar no critério, o que acontece? Para Dandara, *“esse trabalhador teria pouca chance, pois ainda existe uma discriminação disfarçada com quem é negro aqui, ou seja, bonito ou feio, sofremos preconceito”*.

HALSENBALG (2005) já havia pontuado que tanto a discriminação como o preconceito, assim como as práticas racistas, apenas contribuem para a subordinação e desqualificação do negro. É importante observar que essas práticas contribuem também para elevar o número de trabalhadores à procura de emprego (trabalhadores excedentes), provocando uma queda no custo da mão-de-obra e beneficiando apenas o empregador.

### 3.2.4. A QUESTÃO DA “BELEZA”: COMO A DESCREVEM OS ENTREVISTADOS

O enfoque na aparência dos afro-brasileiros e a reprodução de visões “aceitáveis” de sua condição estética, tanto no mundo da moda como nas relações sociais, não é um legado novo, assim como associá-la a um padrão de beleza “exótico”.

Ser considerado “bonito” significa que o afro-brasileiro apresente poucos traços com a raça negra, ou mesmo nenhum. - uma manifestação de racismo fundamentada na exaltação estética europeia, frequentemente utilizada para produzir ou reproduzir estereótipos infundáveis com relação às pessoas não brancas.

Em relação a essa questão, para Guerreiro Ramos (1995) associar a “beleza negra” ao mero popular folclórico ou mesmo exótico, significa, portanto, uma forma de fortalecer o preconceito contra os afro-brasileiros, por meio da inferiorização de sua imagem.

Farias (2003), analisando as representações simbólicas de homens e mulheres negros em anúncios publicitários de revistas entre os períodos de 1970 a 2000, se depara com a invisibilidade dos afro-brasileiros naquele espaço publicitário e, ainda, com diferentes formas de reprodução de estereótipos dos afro-brasileiros. Em um desses estereótipos, contidos nos anúncios da década de 1970, os afro-brasileiros são representados a partir de uma visão “exótica”. Essa reprodução constituía um estilo diretamente atribuído ao mundo da moda, no qual os afro-brasileiros tinham na sua imagem, um tipo de ‘representação simbólica’ de modernidade.

O termo “exótico” por vezes já foi associado aos afro-brasileiros em diferentes períodos e com significados diversos. Portanto, nesse estudo, pode ser interpretado, segundo a percepção dos entrevistados, como aquele indivíduo que se destaca e não é comum no espaço onde se encontra.

Para tanto entendemos por exótico aquele indivíduo que não faz parte de um país, o estrangeiro. Ademais, “exótico” está atribuído a algo que é estranho, extravagante, que não tem bom acabamento, mal-acabado, malfeito - conforme definição do dicionário Caldas Aulete.

Ao nos debruçarmos um pouco mais sobre essa questão, solicitamos aos entrevistados que detalhassem essa visão de beleza que eles percebiam ser adotada aqui. Para tanto, dividimos os homens das mulheres para verificar quem estava mais atento a essa questão.

No grupo dos homens, o critério classificatório de “beleza” foi colocado como um ‘protótipo’ criado da pessoa negra. Dessa forma, a “beleza” está voltada para o rosto e o cabelo. Para Felix, o conjunto de olhos e boca bem definidos e a “simpatia” transformam uma pessoa em “bonita”. Amado também falou do rosto, descrevendo-o como “cartão postal”. No entanto, Benito revela que *“os negros aqui são todos com traços finos, não são negros com lábios avantajados, cabelos muito crespos; esses são raros encontrar aqui na loja e até mesmo no shopping”*.

Amado ainda revela que as dificuldades por eles (afro-brasileiros) enfrentadas nesse ambiente vão além de uma imagem bonita; segundo ele, *“a autoestima de cada um tem que se manter alta para continuar nesse espaço”*. Já Sebastian afirma que *“o negro é um produto que também é vendido”*.

Com relação a esse critério, Benito revela que o padrão exigido aqui é o que mais se aproxima da estética branca; segundo ele, *“para se trabalhar aqui, são exigidos padrões que se encaixam na beleza branca, são preferidos os que não se parecem tão negros, ou seja, não apresentam traços africanos. São ‘negros com traços finos’, a gente escuta muito isso aqui, são os ‘bonitos’; é como se o negro fosse feio por natureza”*.

No grupo das mulheres, a beleza forma um conjunto, descrita com mais detalhes na percepção delas. Segundo Catarina, ela descreve essa beleza como *“uma pessoa com uma boa altura, mais ou menos 1,70m, que use manequim 40, cabelo pode ser liso, ou crespo, mas tem que ser bem cuidado, não pode tá esvoaçado, e as unhas bem feitas, bem maquiadas, ou seja, a mulher aqui tem que tá bem apresentável”*.

Estela, uma das entrevistadas, explica que *“aqui é cobrado da gente uma boa aparência, temos que estar bem maquiadas, com unhas bem feitas, pele limpa, dentes e cabelos bonitos, ou seja, temos que estar atentas a todos os detalhes para que os clientes comprem essa ideia, de beleza”*.

Para Betina, outra entrevistada, a beleza é *“um legado da pessoa branca, com cabelos lisos e olhos bonitos, ou seja, um padrão europeu que as empresas aqui utilizam, que não é o nosso, esse é o que domina para algumas lojas aqui”*. Mariah

descreveria como *“uma pessoa magra, alta, cabelos ‘estilosos’ e diferente dos outros”*.

Enquanto Telma descreve essa beleza *“como uma pessoa alta, magra e simpática”*, Iracema se refere ao *“estilo”*, para ela, *“as lojas querem negros que se pareçam com negros, ou seja, negros com cabelos originais, sem fazer uso de chapinha, apliques, produto para alisar cabelo e lente de contato”*. Dessa forma, segundo Margô *“as lojas aqui se inspiram nas modelos e impõem um padrão de beleza divulgado pela mídia”*.

A entrevistada Betina vê esse critério de “beleza” por dois lados, como tendo fatores positivos e negativos. *“O lado positivo é quando você consegue ser contratado e se manter na empresa nos moldes por ela exigidos; mas, vale a pena ficar trabalhando no lugar onde sua beleza é mais valorizada que você?”*. Enquanto o negativo *“é quando você não é contratado numa empresa porque não se encaixa no padrão de beleza exigido. Mas você pode ir buscar outra coisa e quem sabe achar algo melhor”*.

O que podemos observar é que, na percepção dos entrevistados, a “beleza” é formada pelo conjunto corpo e rosto, e tem dois modelos principais, um deles é associado a “traços finos”, ou seja, quando o indivíduo é dotado de características conforme padrão eurocêntrico. O outro é o modelo “exótico” - extravagante. E o que vai determinar o acesso e a permanência deles a esse posto de trabalho, é se eles podem ou não se ajustar a um dos dois padrões: ou o eurocêntrico ou o “exótico”. Quem determina o belo ou o feio são os gerentes, constituídos esmagadoramente por pessoas não negras, responsáveis pela contratação desses trabalhadores.

Ao perguntarmos se ainda existe profissão em que os afro-brasileiros sofram algum tipo de preconceito, a entrevistada Dandara se posicionou dizendo: *“sim, acredito que ainda tem, aqui no shopping, por exemplo, raramente você encontra um gerente de loja negro”*. E essa não foi uma observação apenas dela; outros dois entrevistados comentaram o mesmo. Em relação a essa questão, a entrevistada Judite revela: *“quando entrei para trabalhar no comércio, fiquei muito incomodada com o baixo número de negros, principalmente aqui no shopping. Há sim um preconceito em relação à profissão; veja, por exemplo, quantos negros trabalham aqui”*.

Já a entrevistada Betina pontua: *“acredito que o negro pode ser o melhor profissional, mas ele vai enfrentar sempre preconceito. Nossa sociedade é muito*

*preconceituosa, isso porque as pessoas te olham e veem uma cor e não uma pessoa, um profissional”.*

No quadro a seguir (figura 3.1)<sup>25</sup> destacamos imagens públicas de alguns modelos profissionais afro-brasileiros que expressam bem esses padrões de “beleza” descritos segundo os entrevistados.

---

<sup>25</sup> As imagens das mulheres foram retiradas do álbum de fotos da revista abril.com - Disponível em: <http://www.abril.com.br/mulher/fotos/conheca-modelos-negras-fazem-sucesso-passarelas-brasil-exterior-513109.shtml>. Acessados em: 01/2016.

As imagens dos homens foram retiradas do site: *Eblack*. Disponível em: <http://www.estiloblack.com.br/2012/12/modelos-negros-fazem-sucesso-nas.html>. Acessado em: 01/2016.





Figura 3.1 – A beleza negra - modelos que fazem sucesso nas passarelas do Brasil e do exterior.

### 3.2.5. EXPECTATIVAS DOS ENTREVISTADOS PARA O FUTURO E COMO PLANEJAM ALCANÇAR SEUS OBJETIVOS

O planejamento com relação ao futuro também foi algo que demonstrou inquietude por parte desses trabalhadores. Percebemos que a maior parte desses trabalhadores busca uma posição melhor na empresa, em outros postos de trabalho ou em profissões distintas da que hoje ocupam.

No grupo das mulheres, as que possuem o ensino médio completo foram as que expressaram maior desejo de investir em curso superior, como garantia de encontrar melhores postos de trabalho. Duas delas pretendem sair do ramo de moda e principalmente deixar de trabalhar em *shopping*.

Entre as mulheres que já estão cursando nível superior, essa visão se fortalece na medida em que são as que depositam no estudo toda a expectativa de sair da situação atual, ou seja, procuram ascender profissionalmente e conseqüentemente melhorar sua condição financeira.

No grupo dos homens, quatro dos trabalhadores demonstraram maior interesse em cursar ensino superior como garantia de um futuro melhor, e por isso já estavam investindo no estudo. Dois dos entrevistados não demonstraram muito interesse; no entanto, um deles estava no momento realizando um curso técnico de informática, para atender às necessidades de sua função. E dois trabalhadores demonstraram interesse de realizar um curso superior; perguntados sobre qual curso, responderam: Letras e Produção de moda respectivamente.

A ação de estudar se mostrou importante para a maioria dos entrevistados, porém observamos que o grupo das mulheres foi o que mais demonstrou interesse, seja para garantir um futuro melhor ou para ascender profissionalmente dentro da empresa onde trabalha. A maior parte dos trabalhadores optou por curso superior voltado para o mundo da moda ou gestão de vendas, ou seja, uma forma que esses trabalhadores acabaram encontrando para se manter na empresa onde já trabalham ou mesmo no ramo em que já adquiriram experiência.

Ao serem perguntados com relação a projetos para o futuro, três trabalhadores responderam que pretendem deixar de trabalhar no comércio (*shopping center*) e buscar outras oportunidades.

No entanto, a maioria pretende seguir trabalhando no ramo de moda e alimenta expectativas de crescimento dentro da empresa onde trabalha, pois, segundo eles, encurta-se o caminho a ser trilhado. Encontramos quatro desses trabalhadores, em que a empresa ofereceu oportunidades de crescimento e que se encontravam em treinamento para preencher cargos de gerente de loja (três mulheres) e visual *merchandiser* (um homem).

É notória a preocupação por parte desses trabalhadores em se planejar para o futuro, seja para se manter no emprego, seja com expectativa de buscarem outras profissões; o fato é que eles se esforçam para alcançar um objetivo que envolve a educação como fator primordial na busca de uma ascensão profissional como garantia de um futuro melhor.

Esta preocupação pode ser associada às poucas oportunidades de crescimento oferecidas aos trabalhadores brancos e não brancos. O segundo grupo é mais prejudicado em números, apresentando um quantitativo bem inferior em relação ao primeiro grupo, pela negação da raça nesse ambiente - por parte de alguns empregadores - que insistem em dificultar o acesso, ingresso ou a permanência desses trabalhadores, conforme já relatamos.

Neste sentido, ter uma qualificação a mais parece ser uma estratégia bastante valorizada de investimento em um futuro melhor, ou seja, a educação passa a ser uma estratégia para os trabalhadores brancos e não brancos. No caso dos trabalhadores não brancos, ela é mais importante, por conta das práticas discriminatórias existentes nesse campo de trabalho.

### 3.2.6. RELAÇÕES PESSOAIS E PROFISSIONAIS

Sobre o relacionamento dos participantes com a equipe de trabalho (colegas de trabalho) constatou-se apenas um caso, no grupo das mulheres, como “precisando melhorar”. Segundo Dandara, *“precisa melhorar porque existem conflitos entre profissionais, dentro da loja, isso porque alguns profissionais se comportam de forma ríspida com os outros”*. Segundo ela, esse comportamento não está associado a práticas racistas, e sim ao desentendimento entre colegas.

Entre os demais entrevistados, o relacionamento com a equipe de trabalho foi colocado como uma relação boa, para quatro deles; e para cinco entrevistados foi

colocada como uma relação muito boa. Já na visão de cinco entrevistados essa relação é muito tranquila, e foi considerada uma relação ótima ou excelente para cinco entrevistados.

Com relação ao convívio com a chefia (gerente), no grupo das mulheres, três responderam que têm algum tipo de conflito com sua superior, e que esse conflito está relacionado ao posicionamento da chefia, que envolve maior cobrança, empatia pessoal e a forma de comportamento dela com as colegas. Esse conflito, elas acreditam, não tem relação com sua cor. Para as demais entrevistadas, a convivência com a chefia foi considerada tranquila.

Entre os homens, houve relato de um caso de conflito indireto com a chefia; o entrevistado explicou que seu gerente o trata com indiferença. O mesmo acredita ser tratado de forma “diferenciada” dos outros trabalhadores, pelo fato de seu chefe não o ter aprovado para a vaga que hoje ele ocupa. Ele associa isto a sua cor, pois ele é o único negro no setor infantil da rede de loja. Os demais entrevistados relataram que a convivência com a chefia é tranquila.

Na relação cliente e trabalhadores, a maioria dos entrevistados relatou que tem um bom relacionamento com a clientela ou procura manter uma “boa relação”, associada ao “respeito” e o “atender bem”. Segundo Iracema *“vejo nosso cadastro dos clientes e a maioria deles é de pessoas bem instruídas. São pessoas educadas e que não nos trata com desprezo só pelo fato de sermos negros, isso porque racismo é crime e ninguém vai cometê-lo abertamente”*.

Para Amado, às vezes há situações que “requer da gente certo equilíbrio profissional e pessoal”, segundo ele: *“certa vez uma cliente me embarreirou, ela não queria ser atendida por mim, eu consegui perceber isso, daí, procurei atendê-la da melhor forma possível, para que ela se tocasse – só porque sou negro não significa que não sei atender bem”*.

Já Nilma entende que a relação entre cliente e trabalhadores fica difícil quando tem que atender pessoas “preconceituosas”. Um bom exemplo disso, segundo ela acontece na loja onde trabalha, *“tem uma senhora que já é cliente há muito tempo da loja onde trabalho e quando ela chega todo mundo corre pra longe dela, por sua atitude. Ela fala bem alto que não gosta de ser atendida por negros”*. Para ela, o comportamento dessa senhora os coloca numa situação complicada: como atender bem pessoas que ainda cultivam pensamento como esse?

Em situações como a relatada por Nilma, os trabalhadores buscam refúgio ou apoio entre os colegas de trabalho; segundo ela, a loja não tem nenhum tipo de estratégia de como lidar com situações que envolvem discriminação.

Com relação ao cotidiano desses trabalhadores, foi perguntado se eles já passaram por algum tipo de constrangimento no qual tenham recebido um tratamento ofensivo no espaço de trabalho, ou fora dele, ou ainda em trabalhos anteriores.

No grupo das mulheres, três responderam que já passaram por algum tipo de situação em que, segundo elas, a discriminação ou o preconceito estavam presentes. Nesse caso, Catarina revelou que já foi tratada de forma ofensiva, por parte de cliente, por duas vezes, na loja onde trabalha atualmente: *“uma vez eu estava atendendo uma cliente que estava com certa pressa e eu tinha que ser rápida, sem querer, acabei esbarrando em outra cliente e ela foi logo falando ‘essas pessoas mal educadas’ e se mostrou muito irritada. Eu fui pedir desculpas e ela simplesmente me ignorou, era como se eu não estivesse ali. O outro caso, foi quando eu tentei ajudar a cliente que estava sendo atendida por uma colega, ela queria um vestido que eu sabia que não tinha o número do manequim dela, então, sem maldade nenhuma me aproximei e disse ‘senhora, esse modelo não tem no seu manequim’, a cliente olhou pra mim de cima abaixo e, com um gesto de desprezo, disse ‘dá pra sair’ e virando-se para a vendedora que lhe atendia, pediu que ela procurasse o vestido. Nesses dois casos, me senti ofendida”*.

Antônia revelou que *“no Departamento Pessoal, quando eu ainda estava em treinamento, percebi que as pessoas não queriam me contratar, por eu não ter o ensino médio completo e ainda ter o cabelo crespo”*. Essa percepção Antônia desenvolveu porque lhe perguntaram como ela gostava de usar seu cabelo; e a questão do estudo seria porque as lojas apenas admitem funcionário com ensino médio completo. No entanto, há raríssimas exceções; nesse caso, Antônia foi uma delas, por não ter o ensino fundamental completo.

Dandara falou que já passou por uma situação que a constrangeu muito; *“quando eu trabalhava como estoquista em outro shopping, as vendas estavam ‘bombando’ e eu desci para ajudar. A gerente me perguntou o que eu estava fazendo ali, pois os clientes não queriam ser atendidos por uma pessoa negra”*. Segundo Dandara, essa situação a marcou muito.

Já nove entrevistadas responderam que nunca sofreram nenhum tipo de discriminação nem de tratamento ofensivo no trabalho atual e nem fora dele.

Entre os homens, seis relataram que nunca passaram por situação que envolvesse discriminação ou tratamento ofensivo. No entanto, Amado contou que passou por esse tipo de situação por duas vezes. A primeira vez, segundo ele, foi quando seu colega de trabalho usou palavra pejorativa para ofendê-lo e desqualificar seu trabalho; segundo ele, *“me zoam muito aqui, prefiro não comentar as coisas que eles falam comigo (colegas de trabalho), é muito lamentável”*. A segunda vez, conforme já citado, aconteceu com uma cliente, *“ela não queria ser atendida por mim, eu consegui perceber isso... daí, eu **procurei atendê-la da melhor forma possível**, para que ela se tocasse, só porque sou negro não significa que não sei atender bem” (Grifo meu)*.

Benito relatou que *“o fato de ser sempre tratado como segurança pelos clientes é muito chato, tenho que explicar para as pessoas que estou ali como vendedor e não segurança. Acredito que esse é um tratamento ofensivo porque mexe muito comigo, me incomoda, mesmo que as pessoas não tenham essa intenção”*.

Dan relatou que nunca passou por situação de discriminação, mas já presenciou seu colega sofrer discriminação no ambiente de trabalho: *“meu colega estava trabalhando no caixa e na hora de pagar as compras o cliente optou por pagar com cartão; então, ele pediu a documentação, e o cliente se negou a fornecer o documento. Essa situação gerou uma discussão, e meu colega foi totalmente ofendido, desrespeitado. Achei uma grosseria da parte do cliente, acho que ele não deveria agir daquela forma, insultando as pessoas, só porque são negras”*.

Com relação à discriminação no cotidiano, entre as mulheres, três revelaram que nunca passaram por algum tipo de situação desagradável de discriminação. No entanto, Iracema comentou que já passou por situação de discriminação no relacionamento pessoal, com o namorado; segundo ela, o rapaz terminou o compromisso alegando que gostaria de “clarear sua prole”, e com ela isso não seria possível.

Já Estela contou que passou por discriminação ainda na escola, quando era criança; por ter o cabelo crespo, não era aceita nos grupinhos. E Betina contou que passou por situação desagradável de discriminação na própria família; perguntada sobre o acontecimento, não quis detalhar.

Iracema contou que passou por situação deselegante ao ir a uma loja no centro, segundo ela, *“precisava comprar alguns produtos na loja e... ao sair do trabalho, passei lá. Quando cheguei à loja fui recebida muito mal, ninguém me atendeu, não deram a menor bola pra mim. Sentia-me invisível ali. Fui julgada pela minha cor. Por que um negro não pode entrar numa loja para comprar alguma coisa?”*.

Também houve relatos entre os homens. Segundo Sebastian, ele passou por isso na escola, onde era bolsista: *“uma vez fui à escola com meu celular bem simples e uma menina que tinha um celular melhor que o meu, ela brincava com o seu celular e quando eu me aproximei, ela pediu para fazer uma ligação para sua mãe vir buscá-la, pois seu celular estava quebrado. Eu não hesitei e dei o meu celular e ela fez a ligação. Percebi, quando ela me devolveu o celular que, na verdade, ela só queria saber se o meu celular funcionava”*.

Segundo o grupo entrevistado, o racismo ainda se mantém presente na sociedade brasileira, assim como no mundo. No caso do Brasil, para eles, as pessoas não se manifestam explicitamente a esse respeito, apenas preservam algum tipo de preconceito contra as pessoas não brancas.

### **3.3. ESTRATÉGIAS PARA SE CONTRAPOR ÀS PRÁTICAS RACISTAS E A PERCEPÇÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA**

Partimos então para entender as estratégias para lidar com possíveis discriminações no campo do trabalho. De acordo com as respostas, no grupo das mulheres, ficou visível a dificuldade de elas interpretarem uma situação que envolvesse algum tipo de prática racista. Isso pode ser observado quando nove mulheres apresentaram dificuldade para identificarem uma situação de racismo, da qual teriam sido vítimas.

Entre estas mulheres, sete revelaram que mesmo conseguindo identificar uma situação de racismo, não saberiam o que fazer diante dessa situação. E duas falaram que levariam o caso ao conhecimento da gerência da loja, enquanto três não quiseram se posicionar a respeito.

Quanto aos homens, todos disseram saber identificar uma situação de racismo. Para cinco deles, mesmo diante de uma situação como esta, não se inferiorizariam,

e se o episódio envolvesse cliente, o posicionamento deles seria de evitar o conflito e procurar atender a pessoa com o máximo de atenção e educação. Três homens relataram que ignorariam o agressor, e continuariam a realizar seus trabalhos normalmente.

Percebemos que, entre homens e mulheres, há estratégias ou posicionamento diferenciado em lidar com situações que envolvem práticas racistas no ambiente de trabalho. Entre as mulheres, percebemos certa insegurança em relação a essas questões, apesar delas apresentarem várias situações na quais essas práticas foram descritas. Porém foi neste grupo que se viu uma saída não individual para um caso de racismo: a busca da gerência da loja.

Entre os homens, percebemos maior confiança em identificar práticas racistas, porém houve poucos comentários sobre essas questões no cotidiano e no trabalho. A maioria, porém, conforme citado, lidaria de forma individual com a questão, buscando evitar o conflito.

Observamos que, mesmo o racismo sendo do conhecimento de todos participantes e sabendo que essa prática é crime, nenhum trabalhador demonstrou intenção de tomar medidas conforme a lei determina, ou seja, denunciar. Esse comportamento pode ser associado ao receio de uma provável demissão ou, ainda, de tomar medidas cabíveis dentro da lei e mesmo assim, não surtir nenhum efeito, ou seja, ser interpretado como “vitimização”. Nesse entendimento, considera-se que a vítima (afro-brasileiro) coloca “racismo em tudo de negativo que lhe é atribuído”; assim, a acusação de estar se “vitimando” se torna uma forma de perpetuar a naturalização do racismo.

É certo que nas relações sociais o racismo pode apresentar de várias formas, principalmente no campo do trabalho. Para um pequeno grupo dos entrevistados, a forma que a discriminação acontece entre colegas pode ser “naturalizada” como brincadeira ou “zoeira”, o que não demandaria medidas mais intensas, porque acontece “entre colegas”. Quando acontece envolvendo clientes, a estratégia é evitar o conflito, ou seja, “procurar realizar o trabalho de forma perfeita”.

Em relação ao racismo institucional, observamos, segundo informações dos trabalhadores, que existe uma política adotada por determinadas lojas, a qual não admite pessoas afro-brasileiras para trabalhar em sua linha de frente, e geralmente quando os contrata, é para ocupar a função de estoquista – onde o trabalhador fica “afastado”, não mantém contato com os clientes da loja.



Os informantes dessa prática revelaram que têm conhecimento disso por meio de colegas que já trabalharam ou trabalham nessas lojas, e por amigos de fora do *shopping* que já trabalharam e repassam essas informações. E também por perceberem que há poucos trabalhadores afro-brasileiros nas lojas, que eles relacionam ao fato daquela loja apresentar algum tipo de dificuldade para contratar afro-brasileiros. Essas trocas de informações acontecem entre colegas de trabalho, brancos ou não brancos, e não apenas entre afro-brasileiros.

Segundo relatos dos trabalhadores, *“as informações são daqui mesmo; a gente fica sabendo através das pessoas dos colegas mesmos, mais brancos que negros”* (Félix). Para Benito, essas informações são repassadas entre os negros; *quando eu cheguei pra trabalhar aqui na loja, uma vendedora negra de outra loja falou: ‘um vendedor negro aqui no salão infantil, nunca vi’. ‘Isso significa que nunca houve um negro na rede de loja, no setor infantil, eu fui o primeiro negro da rede de loja aqui no Rio de Janeiro e isso causava espanto nas pessoas’*. Segundo Dandara, *“as informações que chegam até a gente, às vezes, é através dos colegas mesmo da loja, não necessariamente negros, pois os brancos também passam pra gente e também através dos amigos lá fora”*.

Perguntamos sobre as Políticas de Ações Afirmativas levadas a cabo pelo governo nos últimos anos, já descritas no (item 1.3), desse estudo. Qual seria o grau de conhecimento deles? Um número muito baixo desses trabalhadores demonstrou conhecimento a respeito. A mais conhecida foi a Lei 12.711/2012, que destina cotas para autodeclarados pretos, pardos e indígenas no ensino superior.

Neste contexto, obtivemos o seguinte quadro: sete mulheres e seis homens responderam que têm uma visão negativa a respeito da Política de Ação Afirmativa, ou seja, são contra as cotas raciais, porque acham que elas separam e não igualam ninguém. Para eles, as cotas raciais significam uma forma evidente de racismo, que priva e diminui a capacidade da pessoa negra.

A respeito disso, a entrevistada Dandara se posicionou da seguinte forma: *“sou contra as cotas raciais, não tem que existir isso, qual é o objetivo das cotas? Por que tem que existir cota? O negro é capaz, tem competência para conseguir as coisas por seus méritos. Não concordo com as cotas e acho que não deveriam existir”*. O posicionamento do Benito foi: *“eu sou contra as cotas, acho que todos têm o mesmo direito... O que difere você de mim? A sua cor? Temos o mesmo direito e dever”*. E Luigi expressa que: *“sou contra as cotas, porque acho que tenho a mesma*

*dedicação e educação, não quero favoritismo. Acho que o sistema de cotas quer retratar o que já passou – já deu. Estamos noutra época, chega de olhar pra gente como se fossemos coitadinhos”.*

Os participantes que defendem as cotas raciais formam um grupo de cinco mulheres e dois homens; estes acreditam que a política de cotas deve existir. Segundo a entrevistada Estela, *“tudo o que pode ser feito para os negros, como política pública direcionada para melhorar a condição de vida, tem que ser abraçado, para não voltarmos ao atraso de antes”*. Enquanto o entrevistado Dan pontuou: *“deve sim existir um padrão de vida com igualdade para todos”*; já Sebastian colocou: *“não sou contra as cotas raciais, mas não concordo com a forma com que é aplicada, somos maioria, por que só temos direito a 20% das vagas?”*.

Essa colocação do Sebastian foi interessante, porque, ao perguntarmos novamente àqueles trabalhadores contrários à política de cotas raciais, se, caso o percentual destinado a eles fosse maior, continuariam ainda contra, ou, pelo menos, parariam para repensar seu posicionamento. Dos 13 trabalhadores que se posicionaram contra, três deles repensariam seu posicionamento, enquanto a maioria continuaria contra, mesmo se o percentual fosse elevado.

O posicionamento contrário às cotas raciais - para ingresso em universidades públicas de 13 dos 20 trabalhadores entrevistados, pode estar associado a dois aspectos: à falta de conhecimento abrangente da Política de Ações Afirmativas e seus efeitos positivos; e a um posicionamento que reflete a influência de uma parcela da sociedade contrária à aplicabilidade das cotas raciais. Neste sentido, entendemos que os trabalhadores afro-brasileiros assumem o posicionamento de recusa para não se sentirem inferiorizados.

A respeito das Políticas de Ação Afirmativa e sua eficácia, nos últimos dois anos, a SEPPIR divulgou um número de vagas destinadas aos jovens afro-brasileiros de 38% em 2015; isso significa aproximadamente 150 mil novos alunos ingressando em universidades públicas naquele ano. O órgão divulgou também o ingresso no serviço público de 638 trabalhadores afro-brasileiros, logo após adoção da Lei 12.990, de junho de 2014, conhecida como “lei de cotas no serviço público”.

Esse tipo de informação não é muito divulgado e por isso acaba passando despercebida entre a maioria da população, principalmente os trabalhadores afro-brasileiros. E, dessa forma, acaba contribuindo para fortalecer o posicionamento contrário desses trabalhadores em relação às Políticas de Ação Afirmativa.

O não conhecimento por parte dos entrevistados da recente Lei 12.990, que reserva aos autodeclarados negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, é aceitável, pois no período da realização das entrevistas, a Lei estava entrando em vigor. Dessa forma, este estudo contribuiu para levar essa informação aos trabalhadores participantes que, assim, tomara conhecimento da nova lei que entrava em vigor.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando iniciei esse estudo, tinha em mente que o baixo número de trabalhadores afro-brasileiros, em *shopping center* na cidade do Rio de Janeiro, estava associado à opção desses em não querer trabalhar nesse ambiente.

Acreditava também, tendo em vista que os jovens, brancos e não brancos, enfrentam maiores dificuldades de conseguir o primeiro emprego, que a falta de experiência profissional poderia ser um obstáculo para o grupo de trabalhadores afro-brasileiros, uma vez que trabalhadores de *shoppings centers* são na maioria muito jovens e a falta desse requisito poderia ser um impedimento na contratação.

A partir do contato com os trabalhadores afro-brasileiros que conseguiram trabalhar neste ambiente, foi possível perceber que as questões que inviabilizavam a presença de um número maior deles, nas lojas do *shopping* estavam associadas, com maior intensidade, às suas origens étnico-raciais do que ao fator opção pessoal de não querer trabalhar em *shopping* ou a falta de experiência profissional.

Como forma de responder a essas questões, esse estudo teve como objetivo apreender a dinâmica das relações étnico-raciais no espaço laboral, segundo a percepção de trabalhadores afro-brasileiros inseridos no setor de vestuário em um *shopping center*. Para tanto, foram realizadas vinte entrevistas em profundidade com esses trabalhadores, as quais revelaram especificidades naquele espaço de trabalho, em relação ao grupo pesquisado e ainda reafirmou uma assimetria entre trabalhadores brancos e não brancos que tem como principal consequência, a negação do direito ao trabalho formal, dos afro-brasileiros.

Essas especificidades estão relacionadas à não aceitação de trabalhadores afro-brasileiros, por parte de algumas lojas, na função de vendedor ou ainda, trabalhando juntos no mesmo turno. Ou seja, uma prática discriminadora adotada naturalmente por algumas lojas, que impedem o ingresso de trabalhadores afro-brasileiros, naquele ambiente de trabalho, utilizando-se com rigor do critério “cor da pele”.

Outra especificidade diz respeito à questão da estética, a qual se revelou nesse estudo, como um dos fatores possíveis de acesso, ingresso e permanência de trabalhadores afro-brasileiros, um critério que tem na aparência seu suporte. Segundo os entrevistados, é algo imposto a eles e adotado por algumas lojas, que

os distanciam de sua aparência não branca e os aproximam de padrões estéticos eurocentrados, ou ainda, os classificam com o termo pejorativo de “exótico”- diferentes ou extravagantes.

Constatou-se, ainda, uma assimetria na admissão de trabalhadores brancos e não brancos - confirmada por meio das visitas em 94 lojas de vestuário, das quais encontramos trabalhadores não brancos em apenas 18 delas. Ou seja, apenas 19% das lojas de vestuário do *shopping* admitiram trabalhadores afro-brasileiros, em sua linha de frente.

No que se refere à questão de gênero, esse ambiente de trabalho se revelou mais desafiador para as mulheres; isso porque elas são mais cobradas em relação à estética – conjunto corpo e rosto. Assim, o critério de “beleza” adotado as coloca numa situação em que exige delas maior empenho, com a aparência, em relação aos homens.

Outro quesito que as coloca em desvantagens é com relação à idade; constatou-se que a maioria das mulheres era mais jovem que os homens; encontramos apenas uma mulher acima dos 30 anos. Apesar dos obstáculos e critérios, as mulheres são as que ocupam a maioria dos cargos no setor de vestuário no *shopping*, com participação mais expressiva das mulheres não negras.

A importância desse estudo para o Serviço Social é que as reflexões nele apresentadas aprofundam a compreensão da realidade, apresentando fatos refletidos no cotidiano de homens e mulheres trabalhadores afro-brasileiros, ainda fortemente relacionados à nossa formação capitalista tardia. Dessa forma, segundo MARTINS (2013), o racismo no Brasil foi, e ainda é, operado no sentido de violar os direitos de trabalhadores negros e negras.

Nesse sentido, cabe aos profissionais de serviço social compreender como a questão racial se estruturou e como vem se desenvolvendo na sociedade brasileira, entrelaçada às expressões da “questão social”. E, assim, buscarem mecanismos para fortalecer o desafio de combater quaisquer tipos de discriminação, seja por gênero, minorias étnicas, racial, etc.

Esse posicionamento não só reforça o compromisso da profissão de intervir na relação capital/trabalho e suas manifestações, como ainda contribui para a não ‘naturalização da desigualdade’ na sociedade.

Ao abordarmos questões que se manifestam nas relações sociais, no campo do trabalho, esse estudo revelou a existência de ações que dificultam a presença e

permanência de trabalhadores afro-brasileiros no mercado formal de trabalho. Sendo assim, é possível afirmar que o *shopping center*, onde realizamos o estudo, é um ambiente de trabalho adverso, excludente e que mantém práticas racistas como preconceito e discriminação contra homens e mulheres em relação às suas origens étnico-raciais.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. In: **Ciência e Cultura**. Vol. 58. Nº 4. São Paulo. out/dez. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S000967252006000400020&script=sciarttext>. Acessado em: 20/03/2014.

AGUIAR, M. M. “Raça” e desigualdade: as diversas interpretações sobre o papel da raça na construção da desigualdade no Brasil. In: **Revista Tempo da Ciência**. vol. 15. nº 29. 2008. p. 115-133. Disponível em: <http://www.ufgd.edu.br/reitoria/neab/downloads/raca-e-desigualdade-as-diversas-interpretacoes-sobre-o-papel-da-raca-na-construcao-da-desigualdade-social-no-brasil>. Acessado em: 23/08/2014.

BARTOLY, F. S. **Shopping center: entre o lugar e o não-lugar**. Dissertação. (Mestrado em Geografia), Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2007.

BIENENSTEIN, Glauco. *Shopping center: o fenômeno e a sua essência capitalista*. In: **Revista Geographia**, volume 03, nº 06, ano 2001. Disponível em: <http://www.uff.br/geographia/ojs/index.php/geographia/issue/view/7>. Acessado em: 16/09/2014.

BRASIL. Políticas Sociais: acompanhamento e análise. nº 20. Brasília. **IPEA**. 2012. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas\\_sociais/bps20cap08.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps20cap08.pdf). Acessado em: 01/06/2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Decreto Lei 5.452, de 1 de maio de 1943.

\_\_\_\_\_. Secretária de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Ações Afirmativas, Educação e Trabalho**. 2015. SEPPIR. Disponível em: <http://www.portaldaigualdade.gov.br>. Acessado em: 20/08/2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. Lei 12.288 de 20 de julho de 2010. **Estatuto da Igualdade Racial**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm). Acessado em: 20/03/2014.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais. **Revista Brasileira de Economia**, vol. 58. nº 2. Rio de Janeiro. abr/jun. 2004. p. 185-

210. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71402004000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71402004000200003&script=sci_arttext). Acessado em: 29/03/2014.

CECCHETTO, F.; FARIAS, P. “Tu mora onde?” Território e produção de subjetividade no espaço urbano carioca. In: SÁ CARNEIRO, S. de; SANTANNA, M. J. Gabriel (orgs). **Cidade: olhares e trajetórias**. RJ. Faperj/Gramond, 2009. p. 219 – 239.

CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Projeto Ético Político Profissional em Serviço Social: os princípios do código de ética articulados à atuação crítica de assistentes sociais**. CRESS (org.). Rio de Janeiro. 2013.

CHARÃO, Cristina. O Longo combate às desigualdades raciais. In: **IPEA**. Revista Desafios do Desenvolvimento. Virtual Publicidade. Ano 8. Nº 70. 2011. p. 22 - 25. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5). Acessado em: 21/04/2014.

\_\_\_\_\_. Cotas e Contestações: Ações afirmativas colocaram combate ao preconceito na agenda nacional. In: **IPEA**. Revista Desafios do Desenvolvimento. Virtual Publicidade. Ano 8. Nº 70. 2011. p. 29 - 31. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5). Acessado em: 21/04/2014.

DESLANDES, S. F.; GOMES, R.; MINAYO, C. de S. (org). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 31 ed. Petrópolis, RJ. Vozes. 2012.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A inserção do negro no mercado de trabalho. In: **Os Negros nos Mercados de trabalhos metropolitanos**. Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego. 2012. p. 1-9. Disponível em: [https://www.dieese.org.br/analisepe/2013/2013 pednegros met.pdf](https://www.dieese.org.br/analisepe/2013/2013%20pednegros%20met.pdf). Acessado em: 12/05/2014.

\_\_\_\_\_. Comercio em 2012: um balanço dos principais Indicadores. In: **Boletim de Indicadores do Comercio**. 2013. Disponível em: [http://www.dieese.org.br/boletim indicadoresdocomercio/2013/boletimIndicadoresComercio0613.pdf](http://www.dieese.org.br/boletim%20indicadoresdocomercio/2013/boletimIndicadoresComercio0613.pdf). Acessado em: 15/05/2015.

\_\_\_\_\_. O Mercado de Trabalho Formal Brasileiro: Resultado da RAIS 2013. **Nota Técnica**. nº 140. Setembro de 2014. Disponível em: [http://www.dieese.org.br/nota tecnica/2014/notaTec140Rais2013.pdf](http://www.dieese.org.br/nota%20tecnica/2014/notaTec140Rais2013.pdf). Acessado em: 18/05/2015.



FARIAS, P. S. de. Antropologia, relações raciais e política de ação afirmativa. In: PASTORINI, A.; ALVES, A. M.; GALIZIA, S. V. (org.). **Estado e Cidadania: reflexões sobre as políticas no Brasil contemporâneo**. Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo a Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro. ed. FGV, Rio de Janeiro, 2012. p. 261- 275.

\_\_\_\_\_. “Juntos como álcool e fogo”: dinâmicas de gênero e raça entre trabalhadores das plataformas marítimas na bacia de Campos, RJ. In: FARIAS, P. S. de; PINHEIRO, M. L. (orgs). **Novos estudos em relações étnico-raciais: sociabilidades e políticas públicas**. Rio de Janeiro: Contra Capa; Faperj. 2014.

\_\_\_\_\_. Belezas negras à vista: a presença negra na publicidade brasileira dos anos 70. In: FARIAS, P.; TRAVANCAS, I. (Org.). **Antropologia e comunicação**. Rio de Janeiro: Garamond, 2003. p. 209-225.

FRÚGOLI JR., H. Os *Shoppings* de São Paulo e a trama do urbano: um olhar antropológico. In: FRÚGOLI JÚNIOR, H.; PINTAUDI, S. (orgs.). **Shopping center: espaço, cultura e modernidade nas cidades brasileiras**. 1ª. ed. São Paulo: Editora da Unesp, 1992. p. 75-92.

GEIGER, Pedro P. **A Metrópole e Cidade do Rio de Janeiro**. In: INSTITUTO MUNICIPAL DE URBANISMO PEREIRA PASSOS - IPP/DIG. Disponível em: [http://portalgeo.rio.rj.gov.br/bairroscariocas/texto\\_cidade.htm](http://portalgeo.rio.rj.gov.br/bairroscariocas/texto_cidade.htm). Acessado em: 21/07/2015.

GIL, A. Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª edição. São Paulo. Editora Atlas. 2008.

GUERREIRO, R. Patologia Social do “Branco” Brasileiro. **Introdução Crítica à Sociologia Brasileira**. Editora: UFRJ. 1995. p. 215-246.

GUIMARÃES, A. S. A. Cor e raça: Raça, cor e outros conceitos analíticos. In: Livio S.; Osmundo A. Pinho (orgs). **Raça Novas Perspectivas Antropológicas**. 2ª edição rev. Salvador. Associação Brasileira de Antropologia: EDUFBA, 2008. p. 63-80. Disponível em: [https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8749/1/\\_RAC%CC%A7A\\_2ed\\_RI.pdf.pdf](https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8749/1/_RAC%CC%A7A_2ed_RI.pdf.pdf). Acessado em: 13/03/2014.

\_\_\_\_\_. Racismo e anti-racismo no Brasil. **Novos Estudos**. CEBRAP, nº 43, novembro de 1995. p. 26-44. Disponível em: [http://novosestudos.org.br/v1/files/uploads/contents/77/20080626\\_racismo\\_e\\_anti\\_racismo.pdf](http://novosestudos.org.br/v1/files/uploads/contents/77/20080626_racismo_e_anti_racismo.pdf). Acessado em: 10/04/2015

\_\_\_\_\_. **Preconceito e Discriminação: Queixas de ofensas e tratamento desigual dos negros no Brasil**. 2ª edição. São Paulo, Editora 34, 2004. p. 11-27.

\_\_\_\_\_. Raça, cor, cor da pele e etnia. **Caderno de Campo**. São Paulo, nº 20, 2011. p. 265-271. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/viewFile/36801/39523>. Acessado em: 09/05/2015.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8ª edição. Rio de Janeiro. Ed. Record, 2004.

HALSENBALG, C. A. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Traduzido por: Patrick Burglin. Humanitas. 2ª edição. Belo Horizonte. Ed. UFMG. Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro. 2005.

\_\_\_\_\_. Raça, classe e mobilidade. In: **Lugar de negro**. GONZALEZ, Lélia; HALSENBALG, C. A. Rio de Janeiro. Marco Zero. 1982. (coleção 2 pontos; v. 3). p. 67 – 99.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Mensal de Emprego. Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa. **Indicadores IBGE**. 2003-20013. Rio de Janeiro. 2013. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/retrospectiva2003\\_2013.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2013.pdf). Acesso em: 15/05/2014.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Vol. 32. 2012. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_anual/2012/Volume\\_Brasil/pnad\\_brasil\\_2012.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Volume_Brasil/pnad_brasil_2012.pdf). Acessado em: 18 de maio de 2015.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Mensal de Emprego. **Indicadores de cor ou raça**. 2009. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/marco2009.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/marco2009.pdf). Acessado em: 22/07/2014.

INDICADORES AMBIENTAIS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO. In: **Caracterização da Cidade**. Disponível em: [http://portalgeo.rio.rj.gov.br/protocolo/Indicadores\\_capitulos/\[02-IA\\_Part1\\_CaractCidade\\_Territorio\].pdf](http://portalgeo.rio.rj.gov.br/protocolo/Indicadores_capitulos/[02-IA_Part1_CaractCidade_Territorio].pdf). Acessado em: 20/07/2015.

INSTITUTO MUNICIPAL DE URBANISMO PEREIRA PASSOS. **Domicílios e o Censo Demográfico 2010**. Notas Técnicas. IPP-RIO, 26. 2014. Disponível em: [http://www.armazemdedados.rio.rj.gov.br/arquivos/3348\\_nt\\_26\\_domiccenso2010.PDF](http://www.armazemdedados.rio.rj.gov.br/arquivos/3348_nt_26_domiccenso2010.PDF). Acessado em: 22/07/2014.

LIMA SILVA, M. R. de. **Serviço de “branco”, serviço de “preto”: um estudo sobre “cor” e trabalho no Brasil urbano**. Tese de Doutorado. Instituto de Filosofia e Ciências Sociais. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2001.

MACHADO, E. Ayres; FERNANDES, O. Políticas de Ação Afirmativa e Educação no Brasil: para além da cor e da raça. In: FARIAS, P. S. de; PINHEIRO, M. L. (orgs). **Novos estudos em relações étnico-raciais: sociabilidades e políticas públicas**. Rio de Janeiro: Contra Capa; Faperj. 2014. p. 157-172.

MAIO, M. Chor. O Projeto Unesco: ciências sociais e o “credo racial brasileiro”. In: **Revista USP**, Nº 46. jun./ago. 2000. p. 115-128. Disponível em: <http://www.usp.br/revistausp/46/09-marcoschor.pdf>. Acessado em: 10/04/2015.

MARTINS, T. C. S. **Racismo, questão social e Serviço Social: elementos para pensar a violação de direitos no Brasil**. In: CFESS. R evista Incrita. Ano 10, nº 14, dez./2013. p. 10-17.

NETTO, J. Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social**. 6ª edição. São Paulo. Cortez. 2007.

NOGUEIRA, Oracy. **Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais**. São Paulo. Ed. T. A. Queiroz. 1985.

\_\_\_\_\_. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo social**. Vol. 19, Nº 1, São Paulo. 2006. p. 287-308. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702007000100015&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702007000100015&script=sci_arttext). Acessado em: 17/10/2013.

OSÓRIO, R. G. Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. In: THEODORO, M. et al, (org.). **As Políticas Públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília. 1ª edição. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. 2008. Disponível em: [http://www.novamerica.org.br/medh2/arquivos/Livro\\_desigualdadesraciais.pdf](http://www.novamerica.org.br/medh2/arquivos/Livro_desigualdadesraciais.pdf). Acessado em: 28/07/2014.

PADILHA, Valquíria. Da flânerie ao projeto demiúrgico do *shopping center*. In: **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**. Volume 8. Nº 1. Maio 2006. Disponível em: <http://unuhospedagem.com.br/revista/rbeur/index.php/rbeur/article/view/153>. Acessado em: 30/06/2014.

PAIXÃO, Marcelo. A agenda perdida: igualdade racial no Brasil. In: IPEA. **Revista Desafios do Desenvolvimento**. Virtual Publicidade. Ano 8. Nº 70. 2011. p. 33. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5). Acessado em: 21/04/2014.

\_\_\_\_\_. **500 anos de solidão: estudo sobre desigualdades raciais no Brasil**. Curitiba. Editora Appris. 2013.

PAIXÃO, M.; ROSSETTO, I.; MONTOVANELE, F.; CARVANO, L. M. (orgs). **Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil; 2009 e 2010: Constituição Cidadã, Seguridade social e seus efeitos sobre a assimetria de cor ou raça**. Ed. Garamond. LAESER. Instituto de Economia – UFRJ. 2010. Disponível em: [http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/relatorios%20pdf/Relat%C3%B3rio\\_2009-2010.pdf](http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/relatorios%20pdf/Relat%C3%B3rio_2009-2010.pdf). Acessado em: 15/03/2014.

ROCHA, Roseli, F. **A questão étnico-racial no processo de formação em Serviço Social**. Serviço Social e Sociedade. Nº 99. jul/set. 2009. P. 540-561.

RODRIGUES, C. **Racismo em degradê**. Arquivo Geledes. In: Valor Econômico. São Paulo. 2014. Caderno Sociedade. Publicado em fevereiro de 2014. Disponível em: <http://arquivo.geledes.org.br/racismo-preconceito/racismo-no-brasil/23343-racismo-em-degrade>. Acessado em: 06/03/2014.

SANTOS, Fernanda B. dos. **A questão racial brasileira**. In: UFRJ. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Rio de Janeiro. Revista do CFCH. Ano 2. Nº 4. Dez. 2011. p. 205-213. Disponível em: [http://www.cfch.ufrj.br/images/revista/revista-do-cfch\\_4.pdf](http://www.cfch.ufrj.br/images/revista/revista-do-cfch_4.pdf). Acessado em: 13/11/2014.

SANSONE, Lívio. **Negritude sem Etnicidade: o local e o global nas relações raciais e na produção cultural negra do Brasil**. Tradução de Vera Ribeiro. Salvador. EDUFBA. Ed. Pallas. 2004.

SILVA, Tatiana D. Panorama Social da População Negra. In: **Igualdade racial no Brasil: reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes**. SILVA, T. D.; GOES, F. L. (orgs). Brasília. IPEA. 2013. p. 13-27. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=19034](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=19034). Acessado em: 22/10/2013.

SILVA, Osvaldo J. da. População afro-brasileira e inclusão étnica: análise de conjuntura. In: UNG – Universidade Guarulhos. **Revista terceiro setor e Gestão**, Guarulhos. Vol. 01. Nº 01. Ano 2007. p. 29-33. Disponível em: <http://revistas.ung.br/index.php/3setor/issue/view/7/showToc>. Acessado em: 13/10/2013.

SOARES, Sergei S. Dillon. O perfil da discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Textos para Discursão, 769. **IPEA**. Brasília. 2000. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0769.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf). Acessado em: 24/04/2014.

SOUZA, A. Alcione. **Desigualdade Racial e Mobilidade Ocupacional no Brasil**. Disponível em: [proex.pucminas.br/.../58%20-%20Desigualdade %20racial %20e%20mobi...>](http://proex.pucminas.br/.../58%20-%20Desigualdade%20racial%20e%20mobi...>) Acessado em: 15/03/2014.

\_\_\_\_\_. Afro-descendentes: desafios no mercado de trabalho. In: **Jornal PUC Minas**. Ano XVII. Nº 260. Minas Gerais. set./2004. Disponível em: [www.pucminas.br/jornal\\_pucminas/jornal\\_lista.php](http://www.pucminas.br/jornal_pucminas/jornal_lista.php). Acesso em: 12/10/2013

TELLES, Eduard E. The Significance of Skin Color in Brazil. 2004. Princeton e Oxford: Princeton University Press. Versão traduzida por Ana Arruda Callado. 2012. **O significado da raça na Sociedade Brasileira**. Disponível em: <http://www.princeton.edu/sociology/faculty/telles/livro-o-Significado-da-Raca-na-Sociedade-Brasileira.pdf>. Acessado em: 15/03/2014.

THEODORO, Mário. A formação do Mercado de Trabalho e a Questão Racial no Brasil. In: **As Políticas Públicas e a Desigualdade Racial no Brasil – 120 anos após a Abolição**. Disponível em: [http://www.novamerica.org.br/medh2/arquivos/Livro\\_desigualdadesraciais.pdf](http://www.novamerica.org.br/medh2/arquivos/Livro_desigualdadesraciais.pdf). Acessado em: 30/07/2014.

UFRJ – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Instituto de Economia. **Tempo em curso**, vol. 5, n. 10, Ano V, out. 2013. Disponível em: [http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC\\_Outubro%202013.pdf](http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC_Outubro%202013.pdf). Acessado em: 22/11/2013.

\_\_\_\_\_. Instituto de Economia. **Tempo em curso**, vol. 5, n. 7, Ano V, jul. 2013. Disponível em: [http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC\\_julho\\_2013.pdf](http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC_julho_2013.pdf). Acessado em: 20/03/2014.

\_\_\_\_\_. Instituto de Economia. **Tempo em curso**, vol. 6, n. 4, Ano VI, abr. 2014. Disponível em: <http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC%202014-04.pdf>. Acessado em: 16/05/2015.

VASCONCELOS, L. Sociedade: realidade em preto e branco. In: IPEA. **Revista Desafios do Desenvolvimento**. Virtual Publicidade. Ano 2. Edição 17. 2005.

Disponível em: [http://desafios.ipea.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=956:reportagens-materias&Itemid=39](http://desafios.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=956:reportagens-materias&Itemid=39). Acessado em: 14/06/2014.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e Relatórios em Administração**. PUC Minas. 2ª ed. Volume 4. São Paulo. Editora Atlas. 1998. p. 12-16.

WASELFISZ, J. J. Mapa da Violência 2013. Juventude viva. **Homicídios e juventude no Brasil**. Brasília. 2013. Disponível em:

[http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2013/mapa2013\\_homicidios\\_juventude.pdf](http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2013/mapa2013_homicidios_juventude.pdf)  
acessado em: 05/03/2016

## 6. ANEXOS

### I - RELATÓRIO TEMÁTICO - PRIMEIRA ETAPA DA ENTREVISTA

A presente pesquisa será realizada com trabalhadores afro-brasileiros inseridos no comércio varejista de vestuário unissex, feminino e masculino no *shopping center* de grande porte situado na zona sul da cidade do Rio de Janeiro, no período de janeiro a abril de 2015.

O objetivo da pesquisa é observar e refletir sobre questões relacionadas com preconceito, discriminação racial, injúria e racismo na dinâmica do espaço de trabalho e como é compreendida a questão racial brasileira, segundo esses trabalhadores.

A importância desse estudo é aprofundar o conhecimento a respeito das relações étnico-raciais, entre o grupo de trabalhadores pesquisados e a comunidade científica. Para tanto será desenvolvida através da percepção de cada participante, uma análise de suas experiências em relação ao mercado de trabalho e suas perspectivas.

As informações obtidas na pesquisa terão caráter estritamente confidencial, não sendo revelado nome dos participantes e nem empresa a qual trabalha. Todos participantes serão identificados por pseudônimo criado pela pesquisadora de forma que os mesmos não sejam identificados.

Nome: \_\_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Como se autodeclara em relação à cor/raça:

\_\_\_\_\_ Estado civil: ( ) casado(a) ( ) solteiro(a) ( ) outros

Como se classifica segundo IBGE:

( ) Branca ( ) Preta ( ) Amarela ( ) Indígena ( ) Parda

Tem dependentes: ( ) sim ( ) não – em caso de sim, quantos: \_\_\_\_\_

Onde reside: \_\_\_\_\_ Nível escolar: ( ) Ensino Médio

incompleto. ( ) Ensino Médio completo ( ) Superior completo ( ) Superior incompleto

Estuda ou estudou em: ( ) rede pública ( ) rede privada

O emprego atual: ( ) é seu 1º emprego ( ) é seu 2º emprego ( ) já passou por mais de dois empregos

Qual idade começou a trabalhar: \_\_\_\_\_ Tempo no emprego atual: ( ) + de 6 meses ( ) + de 1 ano ( ) pouco + de 1 ano ( ) + de 2 anos

Carga Horária: ( ) 44 horas semanais ( ) 50 horas semanais ( ) 60 horas semanais da empresa onde trabalha:

Qual público atende: ( ) apenas feminino ( ) apenas masculino ( ) unissex

Quantos trabalhadores há na loja: \_\_\_\_\_ Quantos são: Afro-brasileiros: \_\_\_\_\_ quantas mulheres: \_\_\_\_\_ quantos homens: \_\_\_\_\_

1. Você se sente à vontade em falar de assunto como preconceito, injúria racial, discriminação racial e racismo?
2. Como você vem construindo sua trajetória profissional? (estuda, procura realizar cursos, se manter informado do mercado de trabalho, etc.)
3. Existem algumas dificuldades para se conseguir um emprego, pois o mercado de trabalho cada vez está competitivo, você enfrentou alguma? (Em caso de sim, enumere no máximo três)
4. Sobre o ambiente de trabalho. Como você avalia sua relação com seus colegas de trabalho?
5. Na sua concepção a empresa procura incentivar seu trabalho, oferecendo oportunidades iguais de crescimento para todo(a)s? (pontos positivos e negativos)
6. Quais possibilidades de mobilidade dentro do seu trabalho que você pode observar?
7. Consegue reconhecer/identificar algum padrão de desigualdade na empresa onde trabalha?
8. Existiu ou existe alguma situação na qual você pode caracterizá-la como uma situação de preconceito? (em relação ao comportamento de superior, de seus colegas ou clientes)
9. O que você entende por injúria racial? E por discriminação racial?
10. Que tipo de associação pode surgir entre o preconceito racial e o exercício profissional?
11. Houve alguma situação em que você tenha recebido um tratamento ofensivo?
12. Em sua opinião, o que pode ser interpretado como uma forma indireta de preconceito?
13. É possível existir preconceito sem que haja um confronto explícito?

Na sessão da Câmara Municipal de Rio Grande, no Rio Grande do Sul, no dia 16 de julho de 2014, enquanto os parlamentares discutiam um projeto de lei, de autoria do Executivo, que prevê a reserva de 20% das vagas em concursos públicos municipais para negros, o Vereador Wilson Batista Duarte, do PMDB declarou que *"negros já estão quase brancos, saindo com loira, polaca e comendo em restaurantes"*.



14. Diante dessa declaração, como você analisa a questão das cotas raciais para emprego no setor público? Enquanto ao posicionamento do parlamentar, o que você acha desse posicionamento em relação aos negros? (A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão (Artigo 5º XLII – CF)).

*“Acredito que, o número baixo de trabalhadores afro-brasileiro no espaço de vendas, no shopping em estudo, está associado à falta de experiência profissional e a opção pessoal de não trabalhar nesse ambiente”* Ednalva Gomes.

15. É sabido que, nesses espaços procuram-se trabalhadores jovens de boa aparência, comunicativos e com bom nível de formação escolar, com ou sem experiência na função e que se “identifique” com a marca a qual vai trabalhar, porém a contratação fica a critério de cada empregador de acordo com seu caráter criterioso ou discriminador. Qual é sua opinião sobre essa afirmativa?

16. Alguma declaração, comentários ou opinião sobre a pesquisa?

Entrevista cedida em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ local: \_\_\_\_\_  
horário: \_\_\_\_\_ outras observações: \_\_\_\_\_

## II - RELATÓRIO TEMÁTICO - SEGUNDA ETAPA DA ENTREVISTA

Na primeira etapa da entrevista a palavra “beleza” foi citada de forma unanime pelos entrevistados, como critério/requisito de acesso a vaga de vendedor em *shopping center*. Foi observado ainda que, algumas informações são repassadas aos trabalhadores - referente à loja que não contrata afro-brasileiro para sua linha de frente.

Diante dessas declarações, direcionamos nosso olhar sobre essas questões com intuito de apreender como elas se desenvolvem no ambiente do trabalho, de acordo com a percepção de cada trabalhador.

Iniciamos com a pergunta da beleza e seu desdobramento e como seria na visão dos entrevistados e em seguida, foi tratada a questão referente às informações.

1. Que “beleza” é essa, no seu entendimento? Como você a descreveria?
2. Como você vê a questão da “beleza” adotada como critério de acesso, ingresso e permanência de trabalhadores afro-brasileiros em algumas lojas do *shopping*?
3. Existe grupo ou algum círculo de informação entre trabalhadores afro-brasileiros para repassar informações sobre discriminação racial nas lojas?
4. Como ficam sabendo que a loja x, não contrata negros em sua linha de frente?

Entrevista cedida em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ local: \_\_\_\_\_  
horário: \_\_\_\_\_ outras observações: \_\_\_\_\_